جامعة عين شمس
كلية الآداب
قسم علم النفس

مكونات العلاقة بين الصحة النفسية والاتجاه نحو الخصخصة لدى عينة من عمال الصناعة

رسالة لنيل درجة الماجستير فى علم النفس
مقدمة من الطالبة /

فيــفر محمد الهادي عبد الرازق
المعيدة بقسم علم النفس - كلية الآداب - جامعة عين شمس

إشـــــــراف

الأستاذ الدكتور
محمود السيد أبو النيل
أستاذ علم النفس
كلية الآداب - جامعة عين شمس

١٤٢٢هـ - ٢٠٠١ م

جامـــــعة عين شمس
كلية الآداب
قســـــم علـــــم النفس

رسالة ماجستير

اسم الطالبة / فيڤر محمد الهادى عبد الرازق

عنوان الرسالة / مكونات العلاقة بين الصحة النفسية والإتجاه نحو الخصخصـــة لدى عينة من عمال الصناعة

اسم الدرجة / ماجستير

لجنة الإشراف

الأستاذ الدكتور

محمود السيد أبو النيل

أستاذ علم النفس

كلية الآداب – جامعة عين شمس

تاريخ البحث / / ٢٠٠١

الدراسات العليا /

ختم الإجازة

موافقة مجلس الكليا

/ / ٢٠٠١

اجيزت الرسالة بتاريخ ٤/ ٧/ ٢٠٠١

موافقة مجلس الجامعة

/ / ٢٠٠١

جامـــــــعة عين شمس
كـــلية الآداب
قســــــد علــــــم النفس

اسم الطالبة : ڤيڤر محمد الهادى عبد الرازق

الدرجة العلمية : ماجستير

القسم التابع له : علم النفس

اسم الكلية : الآداب

الجامعة : عين شمس

سنة التخرج : ١٩٩٥ الليسانس الممتازة بتقدير عام جيــداً جــداً مـــع مرتبة الشرف

سنة المنح : ٢٠٠١

بسم الله الرحمن الرحيم

سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا
انك أنت العليم الحكيم

صدق الله العظيم

سورة البقرة الآية ٣٢

إهـــداء

إلى أسرتي الكبيرة : أبى رحمه الله

وامي وأخواتي

وإلى أسرتي الصغيرة : زوجي وابنتي

شكر و تقدير

من شيم الوفاء الإعتراف بالفضل لأصحابه .. وإن يكن هناك أصحاب فضل على كثيرين فإنه يأتى فى مقدمتهم أستاذى الفاضل الجليل / محمود السيد أبو النيل الذى شرفت بالتتلمذ على يدية ، وكم أسعدنى ذلك .. فقد كان نعم المربى ونعم الأستاذ ... فهو يشجع ويؤازر دائماً .. فإليك ياأستاذى خالص الشكر والتقدير .

وخالص شكرى وتقديري الى الأستاذة الدكتورة / مايسة أنور المفتى أستاذ ورئيس قسم علم النفس ، والدكتور / محمد أنور إبراهيم حجاب رئيس قسم علم النفس بمركز تنمية البحوث بجامعة عين شمس لقبولهما مناقشة الطالبة .

كما أتوجه بالشكر إلى كل من مد لى يد العون لإتمام هذا العمل المتواضع وأخص بالذكر :-
الأستاذ الدكتور/ رزق سند إبراهيم الأستاذ بقسم علم النفس لتشجيعه المستمر لى ، ولمساعدته لى للتخلص من حالات الإحباط والقلق ، وكم كانت كثيرة .. فإليه خالص الشكر والامتنان .
وإلى كل العاملين بشركة النصر للهندسة والتبريد (كولدير) ، وأخص منهم الأستاذ : قدرى يوسف كمال ، والأستاذ مجدى عبد العزيز خالد بإدارة البحوث والتطوير بالشركة لما بذلاه معى من جهد كبير ، ولم يبخلا على بوقت أو جهد ، لهما جزيل الشكر والعرفان .
وإلى كل العاملين بشركة الدلتا الصناعية (ايديال) ، وأخص منيم المهندس / سمير فهمى البرديسى (مدير ضبط ومراقبة العمليات) والمهندس/ سامح سويلم والمهندس خالد عادل وذلك لمعاونتهم الجادة ومساعداتهم المخلصة فى الحصول على أفراد العينة، كما أتوجه بخالص الشكر إلى كل عامل بالشركتين مد يد العون والمساعدة للباحثة حتى تم الإنتهاء من الجانب الميداني للدراسة ، فلهم منى جميعاً وافر التقدير والإحترام .
وأتوجه بالشكر والامتنان إلى الدكتور/ صلاح عبد العظيم السرسى بمركز دراسات الطفولة بجامعة عين شمس لقيامه بالعمليات الإحصائية للدراسة ، فله خالص الشكر والإمتنان .
كما أتوجه بالشكر لعدد من الزملاء والزميلات الذين شجعوا الباحثة طوال فترة الكتابة وأخص منهم محسن لطفى ، وايناس عبد المنعم المدرسين بالقسم وصديقتى العزيزة هدى عاصم .
وأتوجه بخالص شكرى وامتناني إلى من علمنى حب الاستذكار والتحصيل وطلب المعرفة إلى روح أبى الطاهرة .. وكم كنت أتمنى أن يكون معى الآن . فجزاه الله عنى خير الجزاء .
وإلى أمى الحبيبة التى وقفت بجانبى فى كل مراحل الدراسة ، أدامها الله ومتعها بموفور الصحة والعافية .

وإلى كل أخواتي فلهم مني كل الحب والتقدير .

أما زوجي الحبيب ، فقد تحمل الكثير في سبيل إعداد هذه الدراسة ، فنعم الزوج .. ونعم الصديق فله مني كل الشكر والعرفان بالجميل . ولن أنسى ابنتي الحبيبة نوران ، فقد تحملت بعدي عنها طوال مراحل الدراسة فإليكم جميعاً خالص حبي وتقديري وامتناني .

وأخيراً فإن كنت قد أصبت فبعون من الله عز وجل ، وإن كنت أخطأت فحسبي أنني بشر أخطئ وأصيب .

الباحثة

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

* مقدمة
* مشكلة الدراسة
* أهمية الدراسة
* هدف الدراسة
* حدود الدراسة

مقدمة:-

أن المجتمع .. أى مجتمع إنما هو فى تغير دائم وحراك مستمر ، هذه حقيقة أكدها منذ زمن بعيد كل علماء الاجتماع والباحثين فيه.

ومن الطبيعي أن يشمل التغير البيئتين : الطبيعية والاجتماعية على السواء ، وكذلك الأفراد أنفسهم ، كما أنه من المسلمات المتعارف عليها بين علماء الاجتماع: أن الفرد هو عبارة عن نتاج البيئة الطبيعية والاجتماعية التى تربى فيها، وتغير إحدى البيئتين أو كليهما معا ، يؤدى إلى تغير فى سلوك الأفراد ومن ثم فى العلاقات الاجتماعية والعمليات الاجتماعية فى المجتمع والتى تؤدى فى النهاية إلى تغير المجتمع بصفة عامة .

ويتطلب التغير فى الحياة الاجتماعية ضرورة تكيف الأفراد ومرونتهم مع ما يتطلبه التغير من مستحدثات ، وبذلك يمكنهم مسايرة ركب الحضارة وملاحقة عملية الارتقاء .

(أحمد رفعت على، ١٩٨٢ : ٥١)*

فى سبيل المثال : مع قيام الثورة الصناعية فى الخمسينات ، وتحول المجتمع من مجتمع زراعى إلى مجتمع صناعى ، قد تطلب مثل هذا التحول أن يكتسب أفراد المجتمع مهارات وسلوكيات جديدة حتى يستطيعوا التكيف والتواصل مع هذا المجتمع الصناعى الجديد .

وهذا يعنى أن أى تغير يحدث فى المجتمع يتبعه تبنى الأفراد لأساليب سلوكية وتوافقات نفسية جديدة .

إلا أن التغير الذى تهتم به الدراسة الحالية هو سياسة الإصلاح الإقتصادى التى تتبعها الحكومة المصرية وأعنى بها (الخصخصة)privatization والتى تشمل بيع شركات القطاع العام إلى القطاع الخاص .

وما نهتم به فى هذا الصدد هو صحة العامل النفسية والتى قد تتأثر من جراء مثل هذا التحول. حيث يرى البعض أن الخصخصة قد تكون الوسيلة المناسبة لتحقيق الحافز الشخصي على الإنتاج والقضاء على السلبية وتحقيق الانضباط فى السلوك داخل مجالات العمل ، وذلك بما ينجم عنها من القضاء على التلاعب الاجتماعي فى صورة المحسوبية ، وعدم المحاسبة على

---

* تلتزم الباحثة أسلوب كتابة المراجع كالآتي (اسم المؤلف ، سنة النشر : رقم الصفحات)

الإهمال كنوع من التكافل الاجتماعي ، والقطاع الخاص أقدر على محاسبة العامل المهمل أو المقصر فى عمله .

(محمد صالح ، أحمد ماهر، ١٩٩٥ : ٣٩- ٤٠)

ومن هذا المنطلق تراءت فكرة الدراسة حيث تحول العامل من مناخ يسوده الفوضى والإهمال (القطاع العام) إلى مناخ آخر يختلف فى نظمه وقوانينه حيث يهتم بإثابة العامل المنتج وعقاب العامل المهمل (القطاع الخاص) فما هو أثر مثل هذا التحول على صحة العامل النفسية وعلى اتجاهه نحو هذه السياسة الجديدة ؟.

مشكلة الدراسة :-

تلخص الباحثة مشكلة الدراسة الحالية فى الكشف عن المكونات الأساسية التى تربط بين صحة العامل النفسية واتجاهه نحو الخصخصة .

وذلك لأنه بمقتضى هذه السياسة سوف ينتقل العامل من العمل تحت إدارة القطاع العام بنظمها ولوائحها إلى إدارة القطاع الخاص بلوائح ونظم مختلفة .. مما يجعل العامل فى الشركات التى تمت خصخصتها يلجأ إلى محاولات عديدة للتوافق مع واقعة الجديد ، وقد ينجح فى تحقيق هذا التوافق وقد يفشل ، ويبدو هذا الفشل فى مظاهر شتى من أعراض سيكوسوماتية وعصابية ، وانخفاض فى كفايته الإنتاجية بأبعادها المختلفة (الحوادث -الجزاءات - الغياب - التأخير ....).

وبالتالى تحاول الدراسة الحالية الكشف عن تأثير مثل هذا التحول على صحة العامل النفسية (والتى تتمثل فى الخلو من الأعراض السيكوسوماتية والعصابية ، وتحقيق معدلات مرتفعة من الكفاية الإنتاجية) وكذلك على اتجاهه نحو هذه السياسة الجديدة .

أهمية الدراسة :-

تنبع أهمية هذه الدراسة - من وجهة نظر الباحثة - من جانبين :-

أولهما : أن البحوث والدراسات فى مجال الصحة النفسية متعددة إلا أن هناك قلة فى الدراسات المقارنة بين عمال القطاعين العام والخاص (أحمد سعد ١٩٨٧ ، عادل محمد هريدى ١٩٨٨ ، هناء فهيم ١٩٨٨) كمناخيين مختلفين لهما أكبر الأثر على توافق العامل داخل مجال العمل وخارجه .

ثانيهما : نظراً لحداثة قضية الخصخصة لشركات القطاع العام ، فلا توجد دراسة – على حد علم الباحثة – قد اهتمت بتناول الأعراض السيكوسوماتية والعصابية كصورة من صور الانحراف عن الصحة النفسية وباتجاهات العمال نحو هذه السياسة الإصلاحية الجديدة .
ويرجع اهتمامنا بهذا النوع من الإضطراب إلى " أن مشكلة الإضطرابات السيكوسوماتية قد بلغت حجماً متضخماً لدرجة أن الأطباء العموميون يشكون من أن هناك مرضى يستشيرونهم باستمرار ، وهذا يؤثر فى الخدمة التى يمكن أن يؤدونها لباقى المرضى ، ويصطلحون على تسمية هؤلاء المرضى بحالات " الملف السميك " Thick - File

كما أن الأبحاث فى ميدان الطب الصناعى توضح أن نسبة كبيرة جداً من حالات التغيب عن العمل ترجع أساساً إلى شكاوى سيكوسوماتية ، كما تشير الدراسات فى المجال العسكرى إلى أن الاضطراب السيكوسوماتى هوأهم أسباب التردد على العيادات . والدليل الآخر على تفشى هذه الأمراض تلك الأدوية الرائجة والتى تصرف دون تذكرة طبيب مثل المسهلات وأدوية المعدة والصداع .

ويذكر " براون " أن نسبة الوفيات فى إنجلترا بسبب تسمم الغدة الدرقية (الجويتر) ما بين عامى ١٩٠٠ ، ١٩٣٦ ازدادت إلى ٤٠٠ % فى الذكور ، ٢٣٠ % فى الإناث على الرغم من تحسن وسائل العلاج ، كما تبين أنه فى عام ١٩٢٤ قد توفى بالولايات المتحدة حوالى ١٤٠,٠٠٠ مائة وأربعين ألفاً انها نتيجة لضغط الدم المرتفع إلا أن هذا الرقم قد ارتفع عام ١٩٤٠ إلى ٣٧٥,٠٠٠ ثلاثمائة وخمسة وسبعين ألفاً .

ولقد انتشرت فى الحضارة الحديثة مجموعة من الأمراض الجسمية المزمنة المستعصية على الشفاء ومن أظهرها أمراض الشريان التاجى والذبحة الصدرية ، والجلطة الدموية ، وارتفاع ضغط الدم الجوهرى أى الذى لا يرجع إلى الأسباب العضوية المعروفة ، ومنها قرحة المعدة والاثنى عشر ، وبعض حالات الإسهال والإمساك المزمن ، والربو والتهاب المفاصل الروماتزمى ، وتضخم الغدة الدرقية وكثيراً من حالات الصداع النصفى ، والطفح الجلدى ، والبول السكرى ، وسلس البول ، واللمباجو ، وعرق النساء ، والصداع .
(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٩٤ : ١٢٩ ، ١٣٠ ، ١٣٢ ، ١٣٥)

هدف الدراسة :-

تهدف الدراسة إلى توضيح أيا من القطاعين (القطاع العام أم القطاع الخاص) ييسير ويسهل الظروف التى من خلالها يقوم العامل بعمله على أكمل وجه ، وتحديد إلـى أى مـدى يؤثـر التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص على صحة العامل النفسية .

حدود الدراسة :-

تتحدد الدراسة الحالية بعينة من العمال فى المجال الصناعى قوامها ١٥٠ عـامل بواقـع ٧٥ خمسة وسبعون عامل من إحدى الشركات الخاضعة للقطاع العام (شركة النصـر للهندسـة والتبريد) ، و (٧٥ خمس وسبعون عامل من إحدى الشركات التى تم خصخصتها أى تحولت من القطاع العام إلى القطاع الخاص (شركة الدلتا الصناعيـة) ، والشـركتان فـى مجـال الصناعات الهندسية ، وتتحدد كذلك بتطبيق مجموعة من الأدوات شـملت (قائمـة كورنـل للنواحي السيكوسوماتية والعصابية) و (استبيان اتجاه العمال نحو الخصخصة) ، بالإضافـة إلى مؤشرات الكفاية الإنتاجية وترتبط نتائج هذه الدراسة بمجال زماني ، ومكاني محدد .

الفصل الثانى

المفاهيم والجوانب النظرية للدراسة

أولاً : مكونات العلاقة

ثانياً : الصحة النفسية

ثالثاً : الإضطرابات السيكوسوماتية

رابعا : الكفاية الإنتاجية

خامساً : الإتجاه

سادساً : الخصخصة

تتضمن الدراسة الحالية عدد من المفاهيم ، وسوف نخصص أجزاء مستقلة لعرض كل مفهوم على حدة .

أولاً : مكونات العلاقة : (Components)

" لقد قدم " محمود أبو النيل ١٩٨٦ " المكونات فذهب إلى أن – ثرستون – طور الطريقة المركزية واستخدمها فى مجال الإتجاهات وسمات الشخصية وهى أساسا لا تتبع عاملا عاما وعوامل طائفية ثانوية صغيرة ، بل مجموعة من المكونات التى تكون متساوية التباين تقريباً ، إذن فالمقصود بمعنى مكونات العلاقة هو أنه ليس هناك عامل عام وعوامل أخرى ثانوية صغيرة بل أن هناك مكونات متساوية التباين إلى حد ما بين العناصر (الاختبارات – المتغيرات) فمكونات العلاقة هى " دراسة العناصر البنائية المكونة للعلاقة "

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٨٦ : ٢٧)

ثانياً : الصحة النفسية : Mental Health

إن أول من استعمل مصطلح الصحة النفسية العلامة أودلف ماير A . Mayer فقد استعمله للدلالة على نمو السلوك الشخصى والإجتماعى نحو الكمال ، وعلى الوقاية من الإضطرابات النفسية عامة "

(أحمد زكى صالح ، ١٩٥٩ : ٥٧٨)

ولقد تعددت التعريفات التى قدمها العلماء والباحثين للصحة النفسية ، إلا أنها جميعها تدور حول فكرة الكمال والتى أشار اليها أودلف ماير .

فنجد تعريف " أحمد عزت راجح " يشير إلى أن الصحة النفسية هى حالة يخبرها الفرد نفسه وتبدو فى عمله وإنتاجه وصلاته الاجتماعية : أى تبدو فى توافقة الذاتى وتوافقة الاجتماعى "

(أحمد عزات راجح ،١٩٦١ : ٤٤٧)

ويتفق تعريف موسوعة السلوك الإنساني للصحة النفسية مع التعريف السابق حيث تعرف الصحة النفسية على أنها " حالة يكون فيها الفرد قادراً على العمل ، وقادراً على إقامة علاقات مع الأخرين ، قادراً على أن يحب الأخرين ، كما أنه يخلو من الأعراض المرضية مثل التوتر الحاد ،والقلق ، والاكتئاب ، والفوبيا ، ولا تعوقه الصراعات النفسية .

وتعرف كذلك على أنها " حالة يكون فيها الفرد فى علاقة متبادلة مع بيئته حيث ترتبط الشخصية بعلاقة وثيقة مع البيئة كما يتوافر لديها القدرة على امتصاص الضغوط البيئية "
ومن التعريفات التى ركزت على البعد عن الإنفعال فى التوافق مع البيئة تعريف Goldenson جولدن صن للصحة النفسية بأنها " قدرة الفرد على مواجهة مطالب الحياة اليومية بدون أنفعال مبالغ فيه أوتوتر "

(Robert M. Golden son (1970): 778)

أما " موسوعة علم النفس والتحليل النفسى " فتشير إلى أن الصحة النفسية " هى التوافق السليم والشعور بالصحة والرغبة فى الحياة "

(عبد المنعم الحفنى ، ١٩٧٥ : ٤٧٢)

وقد تضمن تعريف " حامد عبد السلام زهران " كل الأبعاد السابقة فى تعريفه للصحة النفسية بأنها " حالة دائمة نسبياً ، يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً (شخصياً وانفعالياً واجتماعياً أى مع نفسه ومع بيئته) ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه ، ومع الآخرين ، ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وامكانياته إلى أقصى حد ممكن ، ويكون قادراً على مواجهة مطالب الحياة ، وتكون شخصيته متكاملة سوية ، ويكون سلوكه عاديا ، بحيث يعيش فى سلامة وسلام.

(حامد عبد السلام زهران ، ١٩٧٧ : ٩)

ومن التعريفات الشاملة أيضا تعريف " مصطفى كامل " فى معجم علم النفس والتحليل النفسى حيث يرى أن الصحة النفسية : لفظ مرادف لمفهوم السواء وهو يعنى النضج والتوافق الإجتماعى والنفسى ويتطلب مهارات فى مجال تكوين علاقات شخصية واجتماعية فعالة وايجابية مقبولة من الفرد ومن الآخرين . كما يعنى توافقاً فى المهنة أى فاعلية فى أداء الدور الذى يحقق رضا عن الذات وتقديراً لها . كما يعنى توافقاً مع الذات بمعنى استبصار الفرد بذاته وقدراته وتوظيفها فى إطار إيجابى يحقق له أهدافه ويحقق اشباعاته المادية والمجردة .
ويتحقق هذا المفهوم أيضا فى قدرة الفرد على تحقيق نظرة فلسفية لها إطار فكرى نحو الحياة تسمح له بالتصرف بكفاءة ونجاح وتساعده على حب الحياة وحب الآخرين والإحساس بالإنتماء لهم وتحقيق الحياة الاجتماعية الفعالة والايجابية "

(فرج طه ، محمود أبو النيل ، ١٩٨٧ : ٢٤٥)

ومن التعريفات التى ركزت على تقبل الذات والشعور بالرضا : تعريف علاء الدين كفافى للصحة النفسية بأنها " حالة من التوازن والتكامل بين الوظائف النفسية للفرد ، تؤدى به أن يسلك بطريقة تجعله يتقبل ذاته ، ويقبله المجتمع ، وبحيث يشعر من جراء ذلك بدرجة من الرضا والكفاية "

(علاء الدين كفافى ، ١٩٩٠ : ٨١)

أما معجم علم النفس والطب النفسى فيعرفها بأنها " حال عقلية تتميز بالسلامة والصحة الإنفعالية وبالتحرر النسبى من القلق وأعراض العجز والقدرة على أنشاء علاقات ايجابية ومواجهة متزنة مع المطالب العادية وضغوط الحياة "

(جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفافى ، ١٩٩٢ : ٢١٤٩ ، ٢١٥٠)

ومن التعريفات التى تهتم بالصحة النفسية ولكن فى مجال العمل تعريف " محمود أبو النيل " بأن الصحة النفسية ذات صلة وثيقة بالتوافق العام للفرد بنوعية الذاتى والإجتماعى وأيضا التوافق المهنى ، أى بكفاية العامل الإنتاجية وعلاقاته الإجتماعية فى مضمار العمل ، والصحة النفسية تتأثر بعوامل كثيرة منها ما هو بدنى ونفسى وإجتماعى .

(محمود أبو النيل ، ١٩٧٢ : ١٥٧)

ويتفق " عبد الفتاح محمد" مع التعريف السابق حيث يشير إلى أن " للصحة النفسية للعامل صلة وثيقة بكفايته الإنتاجية وعلاقاته الإجتماعية بزملائه فى العمل ورؤسائه ومرؤوسيه ، فهى ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمثابرته على عمله وتحمسه له واستقراره فيه "

(عبد الفتاح محمد دويدار : ٣٦٨)

ولذلك يمكن القول " أن مدى جودة بيئة العمل Quality of work Life تؤثر فى الصحة النفسية للعامل ، حيث تشتمل هذه البيئة على عناصر متعددة مثل بيئة العمل الصحية ، والعلاقة الجيدة مع المشرفين ، والتدعيم من قبل زملاء العمل ، والعمل المناسب لقدرات الفرد مما يحقق رضا الفرد عن عمله ".

. (Je well , Marc (1990) : 524)

ونجد أن الصحة النفسية للعاملين فى غاية الأهمية وخاصة أن جهودنا القومية تتجـــه بشـــكل واضح وقوى نحو التصنيع ورفع الكفاية الإنتاجية والعمل ".

(حامد عبد السلام زهران ، (١٩٧٧) : ٢٥)

ويلاحظ أن التعريفات السابقة للصحة النفسية تتعلق بالتوافق النفسى والإجتماعى للفرد ، الا أن هناك تعريفاً وقائياً يستند اليه الكثير من الباحثين ، ومؤسسات المجتمع ويتمثل فيما أشارت اليه " الجمعية الأمريكية للصحة النفسية حيث عرفت مفـــهوم الصحـــة النفســـية بأنـــه يشـــمل : الإجراءات التى تتخذ لخفض إنتشار الأمراض العقلية بالوقاية والعلاج المبكر "

(محمود السيد أبو النيل ، (١٩٩٤) : ٢٩)

أما التعريف الاجرائى للصحة النفسية فى الدراسة الحالية :

فيتمثل فيما تقيسه قائمة كورنل للنواحى العصابية والسيكوسوماتية ، والمتمثلة فى الأعـــراض النفس جسمية التى يشكو منها الفرد فى أى عضو من أعضاء جسمه كالجهاز المعدى المعوى، وجهاز القلب ، والجهاز العصبى والجهاز الهيكلى .. الخ .

وإذا كنا قد تناولنا فى الجزء السابق التعريفات الخاصة بمفهوم الصحة النفسية ، فإنه يجدر بنا معرفة كيفية الحكم على السلوك إذا ما كان سوياً أو لا سوياً .

معايير السواء واللاسواء :-

" أن الصحة النفسية تكوين فرضى ، بمعنى أننا لا نراها ولا نلاحظها ملاحظة مباشرة ، وانما نفترض وجودها بناء على أساليب سلوكية تصدر عن الفرد ، نســـتطيع أن نلاحظـــها ، وأن نقيسها بصورة من الصور ، ويمكننا أن نستدل من هذه الأساليب السلوكية على وجود الصحة النفسية أو عدم وجودها .

وعلى ذلك فنحن نصف شخصا ما بأنه يتمتع بالصحة النفسية إذا صدر عنه سلوك له صفـات معينة ، ونصف شخصا آخر بأنه لا يملك قدراً كبيراً من الصحة النفسية ، أو أن لديه نقـــص فى الصحة النفسية ، إذا صدر عنه سلوك آخر . أما السلوك الأول الذى يشير إلـــى الصحـــة النفسية فهو السلوك الذى نصفه بأنه سلوك " سوى " Normal أو صحـــى Healthy أمـــا

الشخص الذى لديه نقص فى الصحة النفسية فهو الشخص الذى يصدر عنه النوع الثانى من السلوك ، وهى أساليب سلوكية غير سويه .
إذن فالصحة النفسية تعتمد على ما نسميه بالسلوك السوى "

(علاء الدين كفافى ، ١٩٩٠ : ٢٥ ، ٢٦)

ولذلك لابد من التعرف على أهم المعايير المستخدمة للحكم على السلوك بأنه سوى أو لا سوى: -

وفى هذا الصدد " فلقد اختلفت الآراء ووجهات النظر فيما يتعلق بتحديد السواء واللاسواء ويطلق على هذه الآراء اسم " معايير السواء واللاسواء " ونعرض لها فيما يلى بشكل موجز .

(١) المعيار الإحصائي :-

إن فكرة المعيار الإحصائي مستمدة من خصائص المنحنى الإعتدال النموذجي ، والتوزيع الإعتدالى النموذجي من أهم خواصه الإحصائية أنه متماثل أى أن نصفه الأيمن ينطبق على نصفه الأيسر وأن متوسطة يساوى صفراً .

إلا أن المعيار الإحصائي لا يصلح لكل الخصائص والسمات . فلو أخذنا الذكاء أو درجة الإبصار وقمنا بعمل توزيع درجات عينة ممثلة من الأفراد كل على حدة فإننا لانستطيع أن نقول أن الأفراد " مرتفعوا الذكاء" بالنسبة لصفة الذكاء و " حادوا الإبصار " بالنسبة لصفة الإبصار أنهم شواذ وذلك لأن ارتفاع الذكاء وحدة الإبصار من الصفات المرغوبه من قبل المجتمع .

(٢) المعيار الثقافى :-

تقوم فى كل ثقافة من الثقافات مجموعة من التقاليد والعادات والقيم والمعايير السائدة التى يتم من خلالها تقييم سلوك الأفراد ، أى أن هذه المجموعة من القيم والعادات تعتبر " قياساً " أقامته الجماعة يقاس عليه سلوك كل فرد ليحاسب إذا خرج عليها ويكافأ إذا دخل سلوكه فى نطاق ماهو مرغوب من تصرفات أقرتها الثقافة التى يعيش فيها .

(٣) المعيار الباثولوجى :-

يعتبر الشخص شاذا فى ضوء هذا المعيار إذا وجدت لديه أعراض وشكاوى مرضية كـــالقلق والاكتئاب والصراعات النفسية المختلفة .ويعتبر الشخص سويا إذا خلا من هذه الأعــراض أذ أن الشخص السوى هو شخص بلا أعراض . إلا أن الخلو من الأعراض لا نجده لدى أحـــد فمن الصعوبة أن نجد شخصا خاليا من الأعراض المرضية .

(٤) المعيار المثالي :-

أشار أيزنك إلى المعيار المثالي كبديل للمعيار الإحصائي وهو المعيار الذى يأخذ كل فرد على عاتقة الإحتذاء به . وبناء على هذا المعيار فإننا نطلق على الشخص أنه ســوى كلمــا اتفــق سلوكه مع المثل الأعلى ونطلق على الشخص بأنه شاذ كلما كان سلوكه غير متفق وبعيدا عن المثل الأعلى .

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٩٤ : ٣٥ – ٣٨)

وبالتالى " فارتفاع الذكاء مثالية ، واكتمال الصحة مثالية ، وإرتفاع مستوى الجمال مثاليـــة ، وإنتظام العامل فى حضوره وعدم غيابه مثالية ، واحترام نظم العمل ولوائحه مثالية .

(٥) المعيار الطبيعى :-

يرى كوفيل وزملائة أننا نسمى سويا كل ما نعتبره طبيعيا . وبالتالي يعتبر ســـويا أن يكــون الذكور مسيطرين والإناث خضوعيات ، وأن تكون الجنسية الغيرية سويه بينما الجنسية المثلية شاذة .

فنحن نعتقد أن الطبيعة البيولوجية خلقت الرجال والنساء ليتصرفوا بطرق معينة وبالتالى فــإن السلوك الذى يتفق مع هذه الأهداف المأثورة يعتبر سويا بينما السلوك الذى يتناقص معها يعتبر شاذا .

ويلاحظ أن هناك معيارا يكون أصلح من غيره فى تحديد معنى السواء بالنسبة لجانب سـلوكى معين حتى أننا نجد أنفسنا معتادين على استخدامه فى حياتنا العامة.من ذلك مثـــلا اســتخدام المعيار المثالى بالنسبة لتحديد مفهوم السواء وعدم السواء بالنسبة لجوانب الصحة سواء منها

البدنية أو النفسية واستخدام المعيار الإحصائي بالنسبة لسمات كالطول والوزن .
(فرج عبد القادر طه ، ١٩٦٨ : ٢٣-٢٥)

* محكات الشخصية السوية :-

لقد تعددت آراء علماء النفس فى تحديد المظاهر الأساسية التى تتميز بها الشخصية السوية ، وذلك التعدد يرجع إلى اختلاف توجهاتهم النظرية والمدارس التى ينتمون اليها ، ولذا ستعرض لبعض النماذج التى حاولت تحديد مثل هذه المظاهر :-

" الشخصية السوية عند مدرسة التحليل النفسى :-

المظهران الأساسيان للشخصية السوية عند فرويد هى أن يكون فى استطاعة الفرد " أن يحب وأن يعمل " والقدرة على الحب هنا تعنى أن يكون الفرد فى وضع يسمح لـه بتقديم الحب الخالص للآخرين وأن يتلقاه منهم ولكى يصل الفرد إلى هذه المرحلة لابد وأن يكون نموه الجنسى - نفسى قد سار سيرا طبيعيا عبر مراحل النمو . كذلك فإن القدرة على العمل والإنتاج مؤشرا آخر على السواء ، لا يقوم إلا على قاعدة من توازن الوظائف النفسية .

الشخصية السوية عند المدرسة السلوكية :-

إن الشخصية السوية عند السلوكيين رهن بتعلم عادات صحية سليمة ، وتجنب اكتساب العادات السلوكية غير الصحية أو غير السليمة . والصحة والسلامة هنا تتحدد بناء على المعايير الإجتماعية السائدة المحيطة بالفرد . وبذلك فإن مظاهر الشخصية السوية عند السلوكيين هى أن يأتى الفرد السلوك المناسب فى كل موقف ، حسب ما تحدده الثقافة التى يعيش فى ظلها الفرد .

الشخصية السوية عند المدرسة الإنسانية : -

يرى ماسلو (كممثل لهذا التيار) أن صاحب الشخصية السوية " هو الشخص الذى يحقق ذاته " والفرد الذى حظى باشباع لحاجاته الأساسية هو الشخص الذى يستطيع أن يحقق ذاته .
(علاء الدين كفافى ، ١٩٩٠ : ٣٣ ، ٣٤)

وبالإضافة إلى ذلك أشار جولدن صن Goldeson إلى أن الشخصية السوية " هي الشخصية التي تتوافر فيها القدرة على العمل ، وعلى التفكير بوضوح ، وتنظيم الإنفعالات ، وكذلك الإستمتاع بالحياة ، ولديها القدرة على الإحتفاظ بعلاقات طيبة مع الآخرين ومع الذات "
(Robert.M . Goldenson (1970): 778)

ويتفق الكثير من علماء النفس (كوفيل – متلمان – مازلو) على أن الشخص السوى يتمتع بالخصائص التالية : –

(١) شعور مرتفع بالأمن .

(٢) قدرة عالية من الإستبصار وتقويم وفهم الذات .

(٣) عدم وجود فجوة كبيرة بين أهداف الحياة التي يضعها الفرد لنفسه وبين قدراته وفاعلية علاقاته الإنسانية بالآخرين .

(٤) ثبات الفرد في أقواله .

(٥) الإستفادة من الخبرة السابقة .

(٦) تناسب انفعالات الإنسان مع المثيرات والمنبهات التي قد يتعرض لها .

(٧) قدرة الفرد على الموازنة بين تلبية لحاجات الجماعة وبين استقلاله الذاتي .

(٨) اشباع الحاجات الفسيولوجية بشكل مقبول .

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٩٤ : ٣٣)

كما أنه يمكن القول أن " الشخص السوى هو شخص منتج Productive كما أنه قادر على استخدام مواهبه سواء أكانت كبيرة أو ضئيلة في نشاط منتج "
(Ernest R. Hilgard (1957) : 202)

" وأن الصحة النفسية ذات دور هام في تحديد الطريقة التي يسلك بها الأفراد " .
(The world Book Incyclopedia (1997): 126)

وإذا كانت ملامح الشخصية السوية تشير إلى تمتع الفرد بالصحة النفسية ، فهناك أيضا ما يسمى بصور الإنحراف عن الصحة النفسية ، وفي هذا الصدد قد أشار " محمود أبو النيل " إلى صور الإنحراف التالية : –

١- الذهان

٢- العصاب

٣- السلوك المضاد للمجتمع كالجناح والجريمة والسيكوباتية

٤- الإضطرابات السيكوسوماتية

ويقوم هذا التصنيف على أساس أن كل انحراف من الانحرافات السابقة يمثل اضطرابا فى جانب من جوانب البناء النفسي للإنسان وهذه الجوانب هى :-

١- الجانب العقلى

٢- الجانب الإنفعالى .

٣- الجانب السلوكى .

٤- النفسى جسم .

حيث يمثل الذهان إضطرابا فى الجانب العقلى ، ويمثل العصاب اضطرابا فى الجانب الإنفعالى ، والسلوك المضاد للمجتمع يعكس اضطرابا فى الفعل أو السلوك ، والأمراض السيكوسوماتية تشير للإضطراب فى النفس جسم .

(محمود السيد أبو النيل ، (١٩٩٤) : ٨٢)

ولكننا نهتم فى دراستنا الحالية باضطراب العلاقة بين النفس والجسم ، أما باقى الإضطرابات الأخرى فإنها تحتاج لدراسات أخرى متعددة للكشف عنها فى المجال الصناعى .

وما دامت هذه الصورة من صور الإنحراف عن الصحة النفسية ستكون هى مركز ومحط الإهتمام لهذه الدراسة ، وجد أنه من الأجدر أن نوليها إهتماما خاصا . وسيكون الإهتمام بها على النحو التالى :-

أولا : مقدمه

ثانيا : التعريف والتمييز بين الإضطرابات السيكوسوماتيه والإضطرابات الأخرى .

ثالثا : نظريات التفسير

رابعا : التطور والتصنيف

خامسا : التشخيص

سادسا : طرق العلاج

ثالثا : الإضطرابات السيكوسوماتية :

مقدمة

" إذا حاولنا تاريخيا القاء الأضواء على هذا المفهوم نجد أنه فى كل زمان وكل مكـــان كـــان الإنسان ولا زال يعبر عن وجدانياته وإنفعالاته بتعبيرات جسمانية فى شكل ايمانات واشـارات وحركات تعتبر رموزا لها كاللغه تماما التى تعتبر الأداة الأساسية للتعبير والإتصال . وتفيض كتابات الأدباء منذ القدم وكذلك الشعراء والفلاسفة بشرح المصاحبات الجسمانية للإنفعـــالات وعما تحدثه الإنفعالات فى الجسم "

(سعد جلال ، ١٩٨٦: ٢٦١)

ويعد مفهوم السيكوسوماتيك مفهوم له جذور قديمة فى الفكر الفلسفى . وتتضح هذه الجـــذور فيما تناوله الفلاسفة من العلاقة بين النفس والجسم أو الروح والجسم .

(Ray mond J. Corsini 1994: 247)

وسنحاول أن نلقى الضوء على آراء بعض الفلاسفة الذين اهتموا بالعلاقة بين النفس والجسم:-

* هيبو قراط (٣٧٧ - ٤٦٠ ق.م) رأى هيبو قراط أن الإضطرابات السيكوسوماتية هـــى استجابات جسمية شاذة للمواقف والأحداث العارضة والإنفعالات الحادة .

وقد لاحظ هيبو قراط أن الخبرات الإنفعالية القوية وبخاصة الخوف والغضب يمكنها أن تحدث اضطرابات عديده فى وظائف الجسم .

* جالين ورأى جالين أن الخوف والغضب والحزن والإنفعالات الأخرى هى أمراض خاصـــة بالروح . وفى عام ١٦٣٧ أيد ديكارت نظرية الثنائية Dualism ورسم تفرقة واضحة فيمـــا بين العقل وهو ما أسماه (كينونة التفكير) Thinking entity والجسد وهو مـــا أســـماه (كينونة عدم التفكير) Nonthinking entity .

وقد أيد بنجامين (١٧٤٥ : ١٨١٣) الوحدة فيما بين العقل والجسد ، وتبعا لبنجـــامين فـــإن الفصل بين العقل والجسد يعد مناسبا فى مجال الدين ، ولكن الوجود الإنســـاني هـــو وحـــدة مجتمعة فى عقل وجسد ، كما يرى أن الأفعال أو السلوكيات النفسية تؤثر على وظيفة الجســد ويمكنها أن تكون السبب فى الكثير من الأمراض.

(Benjamin B.Wolman 1988: 9,10)

وفى منتصف القرن التاسع عشر تأكدت النظرية الثنائية (وحدة النفس والجسم) ويرجع الفضل فى ذلك إلى أعمال الطبيب كلاود برنارد Claude Bernard (١٨١٣ - ١٨٧٨) حيث كان من أوائل الأطباء الذين أكدوا على الدور الذى تلعبه العوامل النفسية فى الإعتلال الجسدى كما تأكدت الوحدة بين النفس والجسم أيضا من خلال أعمال سيجموند فرويد Sigmund Freud

(Robert J . Gatchel 1993: 4)

حيث أشار فرويد (١٩٣٣ - ١٩٦٤) إلى وجود علاقة بين الحالة الشعورية واللا شعورية ووظائف الجسد ، حيث لاحظ وجود صلة بين الإنفعال واحمرار الوجه خجلا Blushing . وافترض شافر Shafer (١٩٦٦) أن هناك تلازم بين الأحداث النفسية والأحداث الجسدية بحيث يجتمعا معا فى حده واحده ، وبالتالى لا نستطيع أن نقسم الإنسان إلى نصفين نصف نفسى ونصف جسدى .

وأصدر شوارز Shwarz ١٩٢٥ كتابا أيد فيه الوحدة بين النفس والجسم ، وأكد على دور العوامل النفسية فى الإصابة بأى مرض وضرورة الإهتمام بهذه العوامل فى المجال الطبى .

(Benjamin B. Wolman 1988. 5, 6,12)

وهذا يدل أنه " مع القرن العشرين بدأت العلاقة بين النواحى البيولوجية والنفسية تتضح بصورة أكبر ، ويرجع الفضل فى ذلك إلى كلا من فرويد وتناوله لمفهوم اللا شعور و " ايفان بافلوف Ivan Pavlov ودراسته للإستجابة الشرطية المنعكسة وكذلك كانون Cannon وفكرته عن استجابة الإقدام والإحجام .

(Raymond J. Corsini 1994: 247)

وينبغى أن نشير إلى أن تناول موضوع العلاقة بين النفس والجسم لا يقتصر على آراء الفلاسفة اليونانيين القدامى وغيرهم من الإنجليز والفرنسيين ، بل كذلك فطن العرب ما للأعراض النفسانية من أثر فى احداث تغيرات بدنية وأمراض جسمية ، وفى اعاقة الشفاء أو تعجيله ، مما يهدد توافق الإنسان ، وأهم من أشار لذلك من الأطباء ابن عيسى المجوسى (٩٩٤م) فيذهب فى كتابه ' كامل الصناعة الطبية " أن الأمراض النفسية كالغم والغضب والهم والحسد تغير مزاج البدن وتؤدى إلى انهاكه .

وهكذا نجد أن الأنسان قد عرف منذ زمن طويل ، أن " الإنفعالات النفسية " لها علاقة بالحالة الجسمية ، والجسد عامة . فالمثل الإغريقي الذى يقول العقل السليم فى الجسم السليم ، يعترف ضمنا بأن كليهما يرتبط بالآخر ارتباطا وثيقا .

(محمود السيد أبو النيل ، (١٩٩٤) : ١٢٦،١٢٣)

*** تعريف الإضطرابات السيكوسوماتية :-**

هناك الكثير من التعريفات التى قدمها العلماء والباحثون لمفهوم الإضطرابات السيكوسوماتية Psychosomatic Disorders وهى إن اختلفت فى شكلها ، إلا أنها تتفق فى مضمونها ، ونعرض لبعض نماذج من هذه التعريفات فيما يلى :-

يعرف دونالد ليرد واليانور " الإضطرابات السيكوسوماتية بأنها " الجزء الذى يلعبه العقل (النفس) فى الوظائف البدنية (الجسمية) خاصة العلل الجسمية)

ويعتبر أتو فينخل الإضطرابات السيكوسوماتية : عصاب عضو وينقد المصطلح الحديث " اضطرابات نفسبدنية (سيكوسوماتية) فيقول أنه به ثنائية لا وجود لها فكل مرض هو " نفسبدنى " لأنه ما من مرض " بدنى " هو بمنجاة تماما عن التأثير " النفسى " .

(محمود السيد أبو النيل ، (١٩٧٢) : ٤٠، ١٠٠)

أما فى موسوعة علم النفس والتحليل النفسى فإن " هذا الإضطراب يحدث نتيجة اختلال شديد أو مزمن فى توازن حيوى (هيمو ستازى) ضعيف جاء نتيجة ضغط سيكولوجى ، ويشمل أى جزء من الجهاز العضوى ويحتاج إلى علاج طبى نفسى " .

(عبد المنعم الحفنى ، (١٩٧٥) : ١٨٧)

ويرى بعض الأخصائين النفسيين أن الاستجابات السيكوسوماتية هى استجابات متعلمة . فعندما لا يستطيع الفرد أن يتعامل بكفاءة مع المواقف الصعبة :

يبدأ الجسم فى الإضطراب ويبدو هذا الإضطراب فى صور عديده مثل : الصداع ، ألم الظهر ، وارتفاع ضغط الدم وهياج الجلد وذلك لمواجهة المواقف الإنفعالية الصعبة .

(Robert E. Silver man (1978): 440)

ويعرفها سولومان Soloman بأنها " تلك الأمراض التى تؤدى فيها العوامل النفسية إلى تلف فى وظيفة عضو من أعضاء الجسد .

(Soloman H. Snyder (1980): 183)

ويشير كاثلين Kathleen إلى " أن هذه النوعية من الأمراض لها مكونات نفسية كما أن لها مكونات فسيولوجية "

(Kathleen Stassen (1987) : 533)

كما يشير فيليب زمباردو Philip Zimbardo أن هناك عدة مسميات تطلق على الإضطرابات السيكوسوماتية : حيث تسمى باضطرابات النفس – الجسد Mind - Body Disorders

وتسمى بالإضطرابات النفسفسيولوجية Psychophysiological disorders حيث أنها اضطرابات جسدية يلعب فيها الإنفعال دور مركزى ، وتسمى كذلك بأمراض التكيف Diseases of adaptation لأنها تحمل فى جذورها محاولة للتكيف مع الضغوط "

(Philip G . Zimbardo (1988) : 501)

ويعرفها فرانك كوستن Frank Costin بأنها " أنماط من حالات جسدية غير سوية ، وهذه الأنماط تزداد شدتها من خلال التفاعل مع العوامل النفسية والإجتماعية والثقافية "

(Frank Costin (1989) : 191)

ويتفق تعريف ذخيرة علوم النفس مع التعريفات السابقة ، حيث يعرف الإضطراب بأنه " اضطراب من أصل نفسى (أو فى جزء منه نفسى الأصل أو المنشأ) له أعراض جسمية أو فسيولوجية ويحدث تبدلات جسمية تركيبية ضارة "

(كمال دسوقى ، ١٩٩٠ : ١١٩٦)

ولا يختلف تعريف معجم علم النفس والطب النفسى عن التعريف السابق حيث يشير إلى أن الإضطراب النفسى جسمى هو اضطراب يتسم بأعراض جسمية تنتج عن عوامل سيكولوجية، وهى عادة تتضمن جهاز واحد من أجهزة الجسم مثل المعدى المعوى ، والتنفسى ، أو التناسلى البولى "

(جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفافى ، ١٩٩٣ : ٣١٠٢)

ويشير رود بلوتنيك Rod plotnik أن هذه الأمراض لها أعراض فيزيقية (بدنية) حقيقية مؤلمة مثل الصداع ، وآلام العضلات والمشكلات المتعددة للمعدة ، والتي تسببها العوامل النفسية مثل التوتر والقلق " .

(Rod Plotnik (1996) : 446)

كما يعرف الإضطراب السيكوسوماتي في القاموس الدولي لعلم النفس " بأنه أي اضطراب جسماني تسببه العوامل النفسية بشكل كلي أو جزئي "

)Stuart Sutherland (1996) : 374(

واذا كنا في دراستنا الحالية لن نتطرق للإضطرابات السيكوسوماتية بمفهومها الذي يتعلق بوجود تلف في عضو الجسم ، لكن سيكون الإهتمام بالأعراض السيكوسوماتية كما تقيسها قائمة كورنل ، فإن تناول الإضطرابات السيكوسوماتية بالصورة الشاملة وبالنظريات المفسرة يمثل المآل الذي تؤدي اليه الأعراض السيكوسوماتية اذا ما استمرت مواقف الشده والضغط .

ولتحديد الإضطراب السيكوسوماتي بشكل أكثر دقة ينبغي أن نميز بينه وبين الإضطرابات الأخرى والتي قد تتشابه معه في بعض النواحي ، مثل الإضطرابات شبه البدنية والعصاب .

أولا : الإضطرابات السيكوسوماتية والإضطرابات شبه البدنية (Somatization disorders)

ينبغي أن نميز بين الإضطرابات السيكوسوماتية والإضطرابات شبه البدنية حيث أن أعراض تلك الأخيرة تشبه أعراض الأولى إلا أن سببها ليس تلف في عضو من أعضاء الجسم ، وفي حين نجد أن أعراض الإضطرابات السيكوسوماتية يصحبها عضو مرضي . أي أن وجود العضو المرضي هو ما يميز الإضطرابات السيكوسوماتية عن الإضطرابات شبه الجسمية .

ومما يميز بينهم أيضا أن أعراض الإضطرابات شبه الجسمية تميل إلى الإنتشار في أكثر من عضو إلا أن أعراض الإضطرابات السيكوسوماتية تميل إلى التركيز في عضو واحد .

(Frank Costin 1989 : 192)

وعادة ما تكون أعراض الإضطرابات شبه الجسمية حادة وشديده وتبدو كأعراض مسرحية Dramatic Symptoms في أجزاء متعدده من الجسم ، ويطلب المريض

العلاج الجراحى ليعرف السبب وراء مرضه . وسميت هذه الإضطرابات بهذا الاسم تبعا للدليل التشخيصى الثالث للأمراض ١٩٧٩ (Dsm - III)

(Soloman Snyder 1980:183 , 184)

ثانيا : الإضطرابات السيكوسوماتية والعصاب :-

يفرق يوسف مراد " بين الإضطرابات السيكوسوماتية والعصاب من نواحى ثلاث : فالجهاز العصبى العامل فى العصاب هو الجهاز الإرادي ، أما فى السيكوسوماتيك فهو اللاإرادي . ويكون القلق موجودا فى الإضطراب السيكوسوماتى أما فى العصاب فهو غير موجود هائم طليق ، أما العرض فهو رمزى فى العصاب وإنفعالى فى الإضطراب السيكوسوماتى .

أما " مصطفى زيور " فيوضح جانب الشبه وجانب الإختلاف بينهما فيقول : أن ظاهرة التشبث بالنماذج الطفلية فى السلوك العاطفى مشكلة دقيقة نلقاها فى جميع أنواع العصاب ، وفى الأمراض السيكوسوماتية على السواء ولا تختلف هذه الأمراض فيما بينها إلا فى نوع النموذج الطفلى الذى يتشبث به المريض ثم فى الحيل التى يصطنعها لمصارعتها .

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٩٤ : ١٩٩ ، ٢٠٠)

كما أن " الأعراض الفيزلوجية " لا تخفف القلق ولا هى ترمز للسبب أو العلة وفى تمييز الإضطرابات السيكوسوماتية عن الاستجابات التحويلية Conversion Reactions كإحدى صور الهستيريا : ففى استجابات التحويل لا يوجد تغير نسيج كالذى يوجد فى الإضطرابات السيكوسوماتية . أكثر من هذا فإن الأعراض فى الإضطرابات السيكوسوماتية لا تتصل منطقيا أو رمزيا بالصراع السيكلوجى ولا تخفف القلق والتوتر مثلما تفعل فى الإستجابات التحويلية .

(كمال دسوقى ، ١٩٩٠ : ١١٩٦)

وفى أعراض التحول يظهر لدى المريض مثلا العمى Blindness ، الشلل Paralysis وفقدان الذاكرة Amnesia ولا يكون لدى المريض أى سيطرة شعورية على تلك الأعراض ، وعادة ما ترتبط هذه الإستجابات التحولية بصدمات نفسية وصراعات حدثت للمريض .

وأعراض التحول مثلها مثل الإضطرابات شبه الجسمية فلا يوجد بها تلف حقيقى فى أعضاء الجسم .

(Soloman Snyder 1980:184)

أى أن هناك اختلافات جوهرية فيما بين الإضطراب السيكوسوماتي والعصاب .

*** النظريات المفسرة للإضطرابات السيكوسوماتية :-**

هناك مجموعة من النظريات التى حاولت أن تفسر السبب وراء حدوث الإضطراب السيكوسوماتي لدى فرد وعدم حدوثه لدى آخر ، وسنعرض فيما يلى لأهم تلك النظريات :-

(١) نظرية الضعف الجسمى Somatic Weakness theory :-

تبعا لنظرية الضعف الجسمى فإن الإضطرابات السيكوسوماتية عادة ما تحدث فى عضو من أعضاء الجسم وهذا العضو لديه قابلية بيولوجية للإصابة وذلك الضعف الجسمى قد يكون وراثيا أو يرجع إلى الإصابة بأمراض جسمانية سابقة .

فعلى سبيل المثال : الفرد الذى لديه حساسية زائدة فى الجهاز الهضمى فإنه عادة ما يصاب بالقرحة كاضطراب سيكوسوماتي ، والفرد الذى يعانى من مشاكل فى التنفس عادة ما يصاب بالربو Asthma .

وقد أيدت دراسة Rees ريس (١٩٦٤) نظرية الضعف الجسمى حيث وجدت أن ٨٠% من مرضى الربو يعانون من عدوى التنفس ، وهذه العدوى قد أضعفت النظام التنفسى وجعلته أكثر قابلية للضغوط النفسية الإجتماعية .

(Frank Costin 1989 : 194)

كما أشار Weiner وينر سنة ١٩٧٧ إلى أن العوامل الوراثية تلعب دور هام فى تهيئة الفرد للإصابة باضطرابات نفس فسيولوجية متنوعة .

وأكد Mirsky ميرسكى فى دراسته للعوامل الوراثية أن الأطفال الذين يعانوا من افراز مرتفع لمادة البيبسين (مادة فى الغدة المعدية) يكونوا عادة أعضاء فى عائلات تعانى من

نفس المستوى المرتفع من افراز هذه المادة .هذا بالإضافة إلى أن دراسة التوائم المتماثلة قـــد أكدت أن افراز هذه المادة يكون متشابه جدا .

وذلك يؤكد على دور العوامل الوراثية ، حيث أن هذه المادة من العوامل التى تســـاعد علـــى الإصابة بقرحة المعدة فيما بعد .

(Robert J. Gatchel 1993 : 12)

(٢) نظرية سيلى للضغوط Selye`s theory of stress

" على الرغم من أن الأسباب فى كل الأمراض متعدده فإن لجنة خبراء الصحة العقلية أكـــدت فى تقريرها (١٩٦٤) أن حجر الزاوية فى كل الإضطرابات النفسجسمية هـــو الشـــدائد أو الضغوط Stresses التى يقع الإنسان تحت وطأتها وتوصف الشدة بأنها قادرة علـــى إنتـــاج تغيير فى الكائن الحى يعرف باسم العناء Strain . أى أن الشدائد أو الضغوط النفسية عبارة عن أحداث تحدث تأثيرات داخلية عن طريق الجهاز الإدراكى للكائن الحى .

(سعد جلال ، ١٩٨٦ : ٢٦٦)

لذلك " تعد نظرية هانزسيلى Hans selye ١٩٥٠ من أهم النظريات التى حـــاولت فـــهم الدور الذى تلعبه الضغوط فى الإضطرابات السيكوسوماتية .

فقد لاحظ سيلى أن هناك مجموعة من المواقف المختلفة يمكنها أن تتسبب فى حدوث الضغوط مثل التعب والألم والخوف والتركيز والشـــعور بـــالذل Humiliation والنجـــاح غـــير المتوقع Unexpected Success ، وأشار سيلى إلى أن الضغوط تمثل تهديد للفـــرد وأن الجسم يستجيب لهذا التهديد من خلال تعبئة الطاقة النفســـية للمواجهـــة . واذا مـــا اســـتمرت المواقف الضاغطه لفترة زمنية طويلة فإن استجابة الجسم تظهر فى شكل الإجهاد والتعب وقد تظهر فى شكل أعراض سيكوسوماتية مختلفة .

(Frank Costin 1989 : 194)

وتبعا لـــSelye فإن الأعراض السيكوسوماتية تتطور بسبب الخبرات الضاغطـــة . تلـــك الخـــبرات تســـتثير اســـتجابات الإقبـــال (القتـــال) – الإحجـــام (الهروب)Fight – Flight Responses والتى تأخذ شكل نمط محدد يسمى بعـــرض التكيف العام General Adaptation syndrome " وقد اشار Selye إلى أن عـــرض

التكيف العام يشير إلى استجابة الجسم للمواقف الضاغطة والتى تنتج عن التعرض المستمر لأنواع مختلفة من التنبيه المنتج للضغوط الشديدة . ويمر عرض التكيف العام بمراحل ثلاث هى : مراحلة الإنذار ، ومرحلة المقاومة ، ومرحلة الإنهاك وهذه المراحل الثلاث تهدف إلى

إعادة التوازن الذى فقده الفرد خلال استجابة الإنذار واكتسبه خلال فترة المقاومة ، ويفقده ثانية خلال مرحلة الإنهاك .

(محمود أبو النيل ، ١٩٨٧ : ٥٧)

(١) مرحلة الإنذار :- Alarm stage

وفى هذه المرحلة يتم تعبئة طاقة الجسم لمواجهة الضغط ، حيث يفرز الجسم هرمون الأدرينالين ويساعد هذا الهرمون الجسم على الإستعداد للمواجهة .

(٢) مرحلة المقاومة Resistance Stage :-

وفى هذه المرحلة يزداد افراز هرمون الأدرينالين وتزداد استجابة الدفاع فى هذه المرحلة مع استمرار الضغوط وتستنفذ طاقة الجسم .

(٣) مرحلة الإنهاك Exhaustion stage :-

وتبعا لسيلى فإن الأعراض السيكوسوماتية تحدث مع استمرار استجابة الدفاع عن الجسم .

(Frank Costin 1989 : 195)

ويصاحب هذه المرحلة تغير حقيقى فى الأعضاء الداخلية للجسم أو ضعف فى جهاز المناعة.

(Rod Plotnik; 1996 : 446)

أى أن " هناك تغيرات بدنية تحدث كنتيجة للضغط أو الإنفعال . وبعض هذه التغيرات يكون مرغوب فيها حيث أنها تحدث لتعبئة طاقة الجسم لمواجهة الطوارئ . والبعض الآخر غير مرغوب فيه مثل التغيرات اللاارادية التى تحدث مصاحبة للضغوط النفسية المستمرة والتى ينتج عنها تلف فى عضو من أعضاء الجسم .

(M. Fogiel, Chief 1980: 385)

هذا بالإضافة إلى أن الكثير من الأبحاث قد أثبتت أن أحداث الحياه المهدده Threatening Life events يمكن أن تؤدى إلى الإصابة بمشكلات إنفعالية ومشكلات بدنية ، ومن الممكن أن نحدد استجابة الفرد لأحداث الحياة الضاغطة من خلال التعرف على طبيعة الضغوط وكيفية استقبال الفرد لهذه الضغوط .

وهناك العديد من أحداث الحياة التى يمكن اعتبارها أحداث ضاغطه :-

مثل الإجهاض ، وترك العمل و فقدان المكانة وهذه الأحداث تسبب ألم Distress للفرد

(Diana Sanders 1996 : 11)

(٣) نظرية الصراع Conflict Theory :-

تهتم هذه النظرية بالتحليل النفسى للتحول : حيث يرى كلا من French, Alexander الكسندر وفرنش(١٩٤٨) أن الصراعات اللا شعورية يتم حلها من خلال التحول فى شكل أعراض سيكوسوماتية .

(Raymond Corsini 1994 : 248)

وفي هذا الصدد أشار الكسندر (١٩٥٠) إلي دور الصراعات الداخلية للفرد في الإصابة بالأمراض. وفي تناوله للإضطربات السيكوسوماتية أوضح أن هذه الإضطرابات ترتبط بصراعات غير واضحة . وأوضح أن كبت الرغبات في مراحل التطور النفسي يتسبب في اضطرابات فيما بعد.

(Robert j. Gatchel 1993: 6)

وتبعا لوجهة نظره فإن الإحباط الذي يصيب الطفل في المرحلة الإعتمادية علي الأم يرتبط بالإصابة بقرحة المعدة في مرحلة المراهقة . أي أنه قد ركز في دراساتة علي تأثير الخبرات الصدمية في الطفولة علي نمو الإضطرابات الجسدية في فترة المراهقة.

(Patricia M. Wallace 1994:388)

ومن خلال عمل الكسندر وزملاؤه في معهد شيكاغو للتحليل النفسي ، توصل إلى تفسير تحليلي لمرض القرحة . حيث افترض أن الشخص الذي يخضع تماما لحاجات الإعتماد يميل الي أن يلعب دور الطفل علي الرغم من رشدة ، ومثل هذا السلوك يقابل بالرفض وعدم الموافقة مما يؤدي إلي احساس الشخص بالإحباط والصراع والقلق ، وهذه الإستجابات تؤدي

إلي زيادة نشاط الجهاز العصبي الباراسمبثاوي كما تؤدي إلي زيادة افراز السائل الحمضي المعدي وهذا سيؤدي بدوره إلي الإصابة بالقرحة .

وبعد الكسندر اتجه مجموعة من الباحثين والممارسين للتحليل النفسي إلي دراسة اضطرابات أخري ومن بينهم :

دراسة Lachman ١٩٧٢ لالتهاب القولون Colitis حيث أشار أن التهاب غشاء القولون يرتبط بالتدريب علي النظافة والتحكم في التبول في الصغر ويتكون نتيجة لتوقعات الوالدين المبالغ فيها بشأن تحكم الطفل في عملية التبول . ويستجيب الطفل لمثل هذا التدريب القاسي والصارم بأن تتولد لدية رغبة في عقاب الوالدين المسيطرين ، ولكن الوالدن ، يمتلكان القوة ، فلا يستطيع الطفل أن يوجه إليهما ، وبالتالى يوجه هذه العدائية إلى أحشائه .

وقد يكون التهاب غشاء القولون فى مرحلة المراهقة ما هو إلانكوص إلى الغضب الداخلى والعدائية التى ولدت فى مرحلة الطفولة .

ومن بين الإضطرابات التى أهتم بها المحليليين النفسيين : الربوالشعبى(Bronchial AS thma) حيث تفترض نظريات التحليل النفسى أن خبرة الإصابة بالربو الشعبى فى مرحلة الطفولة الباكرة ترتبط بحاجات الحب والإعتماد . فإذا كان الوالدان رافضان للطفل ولديهم جفاف فى المشاعر ، فإن الطفل ينمو لديه شعور بالعدائية ، إلا أنه يقاوم التعبير عن غضبه خوفا من أن يصبح منبوذا ، ويعبر الطفل عن شكواه عن طريق البكاء المستمر ، والأصوات التى تعكس صعوبات فى التنفس . وهذه الإستجابة الربوية Asthmatic reaction تستمر خلال فترة الطفولة وربما تمتد لمرحلة المراهقة خاصة عندما يثار الشعور بالغضب نحو الوالدين أو نحو أى مصدر آخر للسلطة .

(Frank Costin 1989 : 200 , 201)

وبهذا يتضح أن التحليل النفسى قد أهتم بالإضطرابات السيكوسوماتية ، وحاول تفسيرها فى ضوء الصراعات والخبرات الصدمية التى يتعرض لها الفرد فى مرحلة الطفولة الباكرة .

(٤) نظرية الشخصية المميزة : Personality Specifieity theory

ترتبط هذه النظرية بـ Flanders Dunbar فلاندرز دنبار سنة ١٩٤٣ حيث أنها ترى أن خصائص الشخصية تؤدى إلى أنواع محدده من الأعراض الجسدية . فعلى سبيل المثل يرتبط

نمط السلوك أ بالإصابة بمرض انسداد الشريان التاجى .

(Raymond J. Corsini 1994 : 248)

ومن الدراسات التى اهتمت بأنماط الشخصية لدى المرضى السيكوسوماتيين ، دراسات Sifneos ١٩٧٢ فقد اهتم بمرضى الربو الشعبى ، ومرضى ضغط الدم المرتفع ، ومرضى التهاب القولون ، وقام بمقارنة هؤلاء المرضى مع المرضى العصابيين . وتبعا للنتائج فقد وجد أن المرضى السيكوسوماتيين لديهم خيال فقير Poor Fantasy ، ولديهم قصور فى تذكر أحلامهم كما أنهم لا يجيدون التعبير عن مشاعرهم ، إلا أنهم يتميزوا بالفصاحة Fluent فى وصف أعراضهم الجسدية ، وفى احساسهم بها .

(Soloman H. Snyder 1980: 190,191)

(٥) نظرية نمط الاستجابة :- Response Pattern theory

وتهتم هذه النظرية بالفروق الفردية فى أنماط الاستجابة للضغوط

(RAY MOND J. CORSINI 1994 : 28)

وبالتالى فإن الأفراد يختلفوا فيما بينهم فى استجاباتهم الفسيولوجية للمواقف . فقد نجد فرد فى مواجهة موقف ما تزداد لديه ضربات القلب ويرتفع ضغط الدم بينما يحدث لديه تغير طفيف فى النشاط العضلى ، وفرد آخر يواجه نفس الموقف يعانى من توتر عضلى شديد ، بينما يحدث لديه تغير طفيف فى ضربات القلب وضغط الدم . وذلك ما يطلق عليه الإستجابة النمطية للفرد . Individual Response Stereo Typy

(Robert J . Gathel 1993 : 11)

ومن خلال استعراض النظريات السابقة يتضح أن الإضطراب السيكوسوماتى قد يرتبط بالخبرات الصدمية فى مرحلة الطفولة الباكره ، وذلك ما أشار اليه الإتجاه التحليلى فى التفسير ، وقد يرتبط بالضغوط وبأحداث الحياة المهددة ، كما أنه يرتبط بالعوامل الوراثية والضعف الجسمى فى عضو محدد ، وقد يرتبط بنمط الشخصية أى أنه لكل اضطراب سيكوماتى خصائص شخصية مميزة ، كما أنه يرتبط بنمط الفرد فى الإستجابة للضغوط .

ومما لا شك فيه أن هذه النظريات تمثل القاعدة الأساسية لوضع طرق العلاج .

* تطور الأعراض السيكوسوماتية :

يشير الباحثون إلى أن عملية تطورالعرض السيكوسوماتى تمر بثلاث خطوات

١- الخطوه الأولى :- الإستعداد الوراثى وأسلوب الحياه

" Genetic Predisposition and Life Style "

نجد أن لدى البعض منا استعدادا وراثيا لإصابة بعض الأعضاء مثل القلب والأوردة الدموية Blood Vessels أو بطانة المعدة .أو أن تكون ممارسات الحياة تشجع على الإصابة مثل التدخين ، زيادة الوزن أو عدم ممارسة الرياضة . ولذلك نجد أن الإستعداد الوراثى أو ممارسات الحياة السيئة يمكن أن تصيب أعضاء الجسم وتسبب مشكلات مستقبلية .

٢- الخطوة الثانية : - الضغط المستمر Prolonged Stress

إن تقييم الفرد المواقف على أنها مهدده من شأنه أن يستثير الإنفعالات السلبية كما ينبه استجابة (الإقبال - الإحجام) واستمرار نشاط مثل هذه الإستجابة يخلق حالة من الإستثارة الفسيولوجية العميقة (ارتفاع معدل ضربات القلب ، ضغط الدم وافراز الهرمونات) وذلك سوف يجعل الجسم وأعضائه فى حالة من الإجهاد وكذلك يؤثر على نظام المناعة .

٣- الخطوة الثالثة :- الأعراض السيكوسوماتية Psychosomatic Symptoms

ونتيجة للإستعداد الوراثى أو ممارسات الحياة السيئة ، والإستثاره الفسيولوجية المستمرة من الخبرات الضاغطة ، كل ذلك من شأنه أن ينتج مشكلات سيكوسوماتية مختلفة ومتنوعة .

(Rod Plotnik 1996 : 447)

تصنيف الإضطرابات السيكوسوماتية

وضع الكسندر سنة ١٩٥٠ تصنيف كلاسيكى للأمراض السيكوسوماتية ، وقد اشتمل هذا التصنيف على ٧ سبع أمراض كالتالى :-

١- ارتفاع ضغط الدم Hyper Tension

٢- القرحة الهضمية Peptic ulcer

٣- الروماتويد Rheumatoid

٤- زيادة افراز الغدة الدرقية Hyper thyroidism

٥- الربو الشعبى Bronchial Asthma

٦- التهاب غشاء القولون Colitis

٧- التهاب الجلد العصبى Neurodermatitis

وبالإضافة إلى هذا التصنيف قد وضع التصنيف الدولى التاسع للأمراض (ICD-9)

قائمة للإضطرابات السيكوسوماتية تشتمل على الآتى :

١- اضطرابات سيكوسوماتية تشتمل على تلف فى الأنسجة مثل الربو ، الاكزيما ، قرحة القولون ، التهاب الغشاء المخاطى للقولون ، الارتكاريا ، قرحة المعدة ، التهاب الجلد .

٢- اضطرابات سيكوسوماتية لا تشتمل على تلف فى الأنسجة مثل الصعر (داء فى الرقبة يتعذر معه الإلتفاف) نفسى المنشأ Psychogenic Torticollis ، التثاؤب (Yawning) ، السعال Cough ، صرير الأسنان Teethgrinding والقئ نفسى المنشأ Psychogenicvomiting والوهن الدورى العصبى(Neuro Circulatory Asthenia)

)RAYMOND J. Cor Sini 1994 : 248(

تشخيص الإضطرابات السيكوسوماتية :

هناك مجموعة من الوسائل تساعد فى تشخيص الإضطرابات السيكوسوماتية ، ومن هذه الوسائل :

(١) الإختبارات الإسقاطية :-

ومن الإختبارات الإسقاطية المستخدمة فى هذا المجال " اختبار بقع الحبر لرورشاخ " ويساعد الرورشاخ فى مجال السيكوسوماتية فى تحديد عما إذا كان نمط الشخصية أقرب للعصاب أو الذهان .

ولقد استخدم هارور Harrower طريقة الرورشاخ فى دراسة تغيرات الشخصية المصاحبة للإصابات المخية فى الحالات السيكوسوماتية . كما وجد كمبل Kampel من دراسة الرورشاخ على مرضى الروماتيزم وارتفاع الضغط والأوعية الدموية والشريان التاجى أن شخصيات معينة ترتبط بأعراض مرض معين . فمرضى الروماتيزم يتميزون بأنهم سلبيين ، مازوخيين ، ضعاف الغريزه ، وهستيريين . أما مرضى الضغط المرتفع فيطمحون فى القوة ، ولديهم كراهية شعورية ، ويوجد صراع حاد بين العدوان وحاجاتهم السلبية الإعتمادية .

وهناك اختبار الشخصية المتعدد الأوجه : وقد استخدم الإختبار للتمييز بين حالات روماتيزم المفاصل وارتفاع ضغط الدم وبين الأسوياء فى كثير من الدراسات . -

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٧٢ : ١٠٩ ، ١١٠)

كما أن هناك " الاستبيانات الخاصة بالصحة " ومنها : -

١- قائمة كورنل كأول أداة استخدمت فى التشخيص طبعة عام ١٩٤٦

٢- استبيانات الصحة التى ظهرت فى الفترة ما بين ١٩٤٦ عام ظهور الطبعة الأولى لقائمة كورنل والطبعة الثانية للقائمة عام ١٩٨٦ ، ومن هذه الاستبيانات :-

(١) استبيانات مسح النشاط لجنكنز .

(٢) استبيام ميلون للسلوك المرتبط بالصحة .

(٣) مقياس العادات الصحية .

٣- قائمة كورنل طبعة عام ١٩٨٦ : وهى القائمة التى تم الإعتماد عليها فى الدراسة الحالية، وسيأتى وصفها فى عرض الأدوات .

(محمود السيد أبو النيل ، (٢٠٠١) : ٢٠ ، ٢١)

ومن الوسائل التى تساعد فى التشخيص :

٢- افتراضات فيس وأنجلش :-

حيث يذهب فيس وانجلش Weiss & English إلى وجود عدد من الإفتراضات تساعد فى التشخيص السيكوسوماتى مثل :-

(١) التاريخ الأسرى الذى يبين الجوانب النفسية الإجتماعية مثل تقمص أب مريض .

(٢) وجود شواهد لعصاب فى الطفولة والتى تعتبر مقدمة لعصاب الشباب .

(٣) الحساسية لعوامل انفعالية خاصة والتى تحدث فى البلوغ والزواج وميلاد طفل .

(٤) بناء الشخصية الخاص بالفرد والسلوك الخاص به أيضا .

٣- معادلة النقاط الست لهاليدى :-

وتتمثل النقاط الست لمعادلة هاليدى Halliday`s six point formula فيما يلى :-

(١) الإنفعال كعامل معجل :- يذهب هاليدى إلى أن الفحوص التى تجرى على المرضى تبين أنه فى نسبة عالية منهم تظهر وتتكرر الأعراض البدينة عند مواجهة أحداث انفعالية ضاغطة. اذ عندما قام هاليدى بفحص مرضى لديهم اضطرابات سيكوسوماتيه وجد أن المرض يكون وراءه غالبا اضطراب إنفعالى كاستجابة غير مفهومة لحادثة واضحة وغير كافية أحيانا فى تسبيب رد فعل إنفعالى عميق فى أى شخص " عادى " ، لكن عند بحث شخصية المريض وتاريخ حياته الماضى ، نجد أن مثل هذه الحوادث الصغيرة تكون كالقشة التى قسمت ظهر البعير .

٢- نموذج الشخصية :- ويذهب هاليدى إلى القول بأن كل نموذج من نماذج الشخصية يميل لأن يكون مرتبطا بمرض خاص ، ولذا فمن البديهى أن تكون نماذج مختلفة الأعراض أو الأمراض تعبير لأنماط مختلفة من الشخصية . ويصف هاليدى أربعة نماذج منها هى :-

(أ) النموذج الهستيرى أو المسرحى : وهو الذى يتعلق بالهستيريا من حيث مظاهرها الجسمية سواء كانت اضطرابات حسية حركية (مثل الشلل أو التقلص أو الألام الشديدة)

(ب) النموذج الزائد الحساسية كما فى الربو .

(ج) نموذج القرحة وتأكيد الذات ، وكفاية الذات ، وزيادة النشاط كما فى قرحة المعدة وارتفاع ضغط الدم .

(د) نموذج الروماتيزم والتضحية بالذات ، وتحديد الذات كما فى روماتيزم المفاصل وأن الاشخاص الذين تكون لديهم عللا سيكوسوماتية تظهر لديهم عموما اتجاهات وسواسية .

٣- معدل النوع (ذكور- اناث) :

ويذهب هاليدى إلى وجود فروق هامة من ناحية النوع فى هذه الإضطرابات . اذ نجد الزيادة لدى الذكور من الأطفال فى بعض الإضطرابات مثل الربو ، وقرحة الاثنى عشر ، ولدى الإناث فى أمراض أخرى كجحوظ العينين Exophthalmic Goitre وروماتيزم المفاصل . وهذا يختلف من زمن لآخر : فكان البول السكرى هو مرض الذكور . وصار الآن مرض الإناث .

٤- الإرتباط باضطرابات سيكوسوماتية أخرى :-

قد تحدث بعض الإضطرابات السيكوسوماتية لدى الفرد فى آن واحد . والظاهرة الأكثر شيوعا والتى تتضح فى تاريخ هؤلاء المرضى تتمثل فى كون الإضطراب مرتبطا بإضطراب آخر . ونتناول هنا الإضطرابات النفسية المرتبطة بالسيكوسوماتيك

العصاب النفسى : يتبين من تاريخ العلل السيكوسوماتية أن الأمراض النفسية العصابية قد تصحب أمراض عضوية سيكوسوماتية أو قد تظهر كاضطراب متقدم أولاحق .

الذهان : كالفصام والذهان الإكتئابى والبارانويا ، ولقد اقترح أن ظهور الذهان يعطى تعبيرا سيكوسوماتيا غير ضرورى ، أذ أن المرضى بهذه الإضطرابات غالبا مايظهرون اضطرابات وظيفية فى الجلد ، وتوجد أدلة على أن من بين الذين يعانون من الذهان تكون لديهم عللا سيكوسوماتية معينة كقرحة المعدة وروماتيزم المفاصل والإلتهاب الليفى .

(٥) التاريخ الأسرى :- اذ تعطى نسبة عالية من الحالات دلالات تاريخية لآباء وأقارب وأخوة عندهم نفس الإضطراب.

(٦) **ظهور صورة المرض :-** ويذهب كل " من فيس وانجلش " إلى القول بأنه لابـــد من أن ننظر للشخص داخل المريض فقد لاحظا دائما أن المريض الذى يصر علـــى أن لديـــة " مرض جسمى " يكون عرضة لأن يعانى من اضطراب أصله إنفعالى . فى حين أن المريـض الذى يصر على أن مرضه " نفسى " يكون لدية غالبا مرض عضوى .

كما يقول " فيس وأنجلش " أنه من الضرورى كما فى المرض الجسمى التوصـــل لتشـــخيص كامل وواضح قبل تطبيق العلاج .

(محمود السيد أبو النيل ، ٢٠٠١ : ١٢ - ١٥ ، ١٩)

*** طرق العلاج :- Treatment**

تركز نظرية التحليل النفسى فى تناولها لعلاج المرض السيكوسوماتيين على ضرورة تشـــجيع المريض للتعبير عن انفعالاته بشكل مباشر والتخفف من حدة التوتر الذى سيؤدى بدورة إلـــى آثار هدامة على أعضاء الجسم .

وهناك طريقة اخرى فى العلاج تعتمد على تعديل نشاط الجهاز العصبى اللاارادى Autonomic Nervous System والإستجابات الهرمونية للضغوط

(Soloman H. Snyder 1980: 196)

ومع العقود الحديثة قد أصبحت النظريات الغير تحليليه هى الأكثر شهرة وذلـــك مـــع زيـــادة التطور فى النظريات الدوائية حيث بدأ الأطباء النفسيين فى استخدام المـــهدئات ومضـــادات الإكتئاب .

كما شهد مجال العلاج نموا كبيرا فى استخدام العلاج بالإســـترخاء أمثـــال Jacobson، Luthe ، والعلاج بالتغذية المرتده وخاصة لأمراض الصداع واضطرابات أخرى مرتبطـــة بالضغوط . بالإضافة إلى طرق أخرى فى العلاج تعتمد على التأمل مثل اليوجا Yoga .

(Ray mond J . corsini 1994 : 248)

أى أن أساليب العلاج تتعدد لتشمل الطرق التحليلية والطرق الدوائية والطرق التى تعتمد علـــى تعديل الإستجابات الهرمونية وأخيرا أساليب التأمل والإسترخاء Relaxation.

وهناك حقيقة مؤكدة فى علاج الإضطرابات السيكوسوماتية وهى أن هذه الإضطرابات تحتاج إلى كل من : العلاج الطبى والعلاج النفسى ، حيث يهتم العلاج الطبى بالسيطرة على العرض وتحقيق الراحة من الألم Pain relief

M. Fogiel , Chief (1980) : 560)

رابعا : الكفاية الإنتاجية productive efficiency

يعد " مفهوم الكفاية الإنتاجية من المفاهيم المشتركة بين المشتغلين بالهندسة والتجارة والإقتصاد وعلماء الاجتماع وعلم النفس "

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٨٥ : ٣٩٤ ، ٣٩٥)

ومن ثم تختلف التعريفات الخاصة بالمفهوم تبعا لإختلاف التخصص ، فنجد علماء الإقتصاد يعرفون الكفاية الإنتاجية بأنها :

" معيار أو مقياس يعكس مدى قدرة المشروع على حسن استغلال عناصر الإنتاج لإنتاج السلعة المطلوبة بالكمية المطلوبة وبأقل تكلفة ممكنة "

(محمد رشاد ، محمد درويش ، ٢٠٠١ : ٢٤٠)

وتعرف الكفاية الإنتاجية للعمل فى معجم المصطلحات الإقتصادية كالتالى :

" تتحدد إنتاجية العمل بمقدار السلع المنتجة فى كل وحدة من وقت العمل ، فى ساعة مثلا من يوم عمل محدد زمنه ، أو بالزمن المستغرق فى صنع وحدة من الإنتاج "

والإنتاجية تعرف بأنها " العلاقة بين كمية العناصر الأساسية المستخدمة (المواد ، العمل ، رأس المال ، الخبرة التنظيمية والإدارية) فى العملية الإنتاجية ، ويتحقق ارتفاع الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المستخدم من العناصر أى الحصول على أقصى إنتاج ممكن بإستخدام كميات محددة من تلك العناصر .

(أحمد زكى بدوى ، ١٩٨٥ : ١٦٣ ، ٢٣٨)

والمحللين الإقتصاديين يروا أن الإنتاجية تهتم بالعلاقة بين المدخلات inputs والمنتج النهائى (المخرجات)Final product .

والمدخلات تتمثل فى : العامل ، رأس المال ، والمصادر الطبيعية المستخدمة فـــى عمليـــات الإنتاج .

(Sar A . Levitan et all (1984) : 4 , 5)

أما القاموس الإقتصادى فيعرف الإنتاجية بأنها " الكمية المنتجة من سلعة فـــى فـــترة زمنيـــة محددة "

وتعتمد الإنتاجية على مجموعة من العوامل مثل : التطور التكنولوجى ، وحجم رأس المـــال ، وكفاءة العامل والمحددات الإجتماعية ، وأى تغير فى عنصر من هذه العناصر يؤدى إلى تغير فى الإنتاجية "

(Philip As Taylor (1966) : 223)

وفى " كتاب العمل " تعد الكفاية الإنتاجية " مقياسا للتعبير عن مدى قدرة الوحدة الإقتصاديـــــة على الإستفادة من إمكانياتها المتاحة للوصول إلى أقصى إنتاج ممكن بأقل تكلفة ممكنة "

ويتفق كتاب العمل مع المحللين الإقتصاديين فى أن هذا المفهوم كمقياس عبارة عن " نســـــبة كمية السلع والخدمات التى انتجت خلال فترة زمنية معينة إلى حجم الموارد التى ساهمت فـــى تحقيق ذلك القدر من السلع والخدمات " ويعبر عن السلع والخدمات التى أنتجت خلال الفـــترة بالمخرجات ، كما يعبر عن حجم الموارد التى ساهمت فى تحقيقها بالمدخلات .

(صبرى توفيق ، ١٩٨٠ : ٤)

ولكن على الرغم من أن جذور المصطلح والإهتمام بقياسه يرجع إلى علم الإقتصاد إلا أنه من الموضوعات التى يهتم بها علم النفس الفردى حيث أنه مرتبط ارتباطا مباشرا بإنتاج العامل "

(John B. Miner (1992) : 397)

وكذلك يهتم به " علم النفس الصناعى والتصيمى حيث يركز هذا العلم فى أهدافه على زيـــادة الكفاية الإنتاجية للمؤسسة ، وعلى تحقيق الراحة النفيسة للعاملين . ومن هذا المنطلق قد أهتم الباحثون والمهتمون بعلم النفس بمفهوم الكفاية الإنتاجية وتناولوه فى العديد مـــن الدراســـات والأبحاث ، ووضعوا مؤشرات مختلفه لقياسه :-

فقد أشار " فرج عبد القادر طه " ١٩٨٨ أن الكفاية الإنتاجية " هى الإنتاج العالى مـــن أجـــود نوع وبأقل قدر من التكلفة ، مع كفالة أكبر قدر من الراحة الجسمية والنفسية للعاملين "

(فرج عبد القادر طه ، ١٩٨٨ : ١٦٦)

كما تناول المفهوم فى " معجم علم النفس والتحليل النفسى ، وأشار أنه قدرة فرد أو مؤسســـة على الإنتاج وكلما كانت الكفاية الإنتاجية عالية ، دل ذلك على أن الإنتاج يتصـــف بـــالوفرة وبالنوعية الجيدة مع سرعة فى الوقت وقلة فى النفقات وإنخفاض فى مستوى الفاقد سواء فـــى الآلات أم المعدات أم الخامات أم الإنفاق أم الجهد .

(فرج عبد القادر طه ، محمود السيد أبو النيل ، ١٩٨٧ : ٣٧٨)

وتم تعريف المفهوم اجرائيا فى بحث الفروق فى القيم لدى العمال المنتجين وغير المنتجين فى الصناعة لمحمود أبو النيل ١٩٨٥ بأنه " زيادة فى الإنتاج كما وكيفا لـــدى عمـــال الصناعـــة وندرة فى الوقوع فى الحوادث والغياب بدون اذن والتمارض والتأخير عن العمـــل ومخالفـــة التعليمات والجزاءات "

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٨٥ : ٣٩٥)

وفى دراسة " محمد نبيل عبد الحميد " ١٩٧٤ عن العلاقة بين المكانة السوسيو مترية للعـــامل وكفايته الإنتاجية ، حدد المؤشرات التالية لقياس الكفاية الإنتاجية :

١- كم الإنتاج

٢- جودة الإنتاج

٣- الغياب بدون اذن

٤- الغياب المرضى

٥- الجزاءات

(محمد نبيل عبد الحميد : ١٩٧٤)

كما حددت " باكيناز حسن " ١٩٧٧ فى دراستها عن علاقة القيادة بالروح المعنوية والإنتـــاج لدى العمال الصناعيين ، المحكات التالية :-

١- الجزاءات

٢- الحوادث

٣- الغياب بدون اذن

٤- مخالفة التعليمات

٥- التمارض

٦- التأخير

٧- التحقيقات الإدارية .

(باكيناز حسن حسين : ١٩٧٧)

وفى دراسة " محمود أبو النيل " ١٩٨٥ عن " علاقة الشخصية بالكفاية الإنتاجية لدى العمـــال فى صناعة الحديد والصلب : حدد المؤشرات التالية لقياس الكفاية الإنتاجية :

١- تقرير الكفاية الإنتاجية

٢- التردد على العيادة الطبية

٣- الأجازات المرضية

٤- عدد الإصابات

٥- الجزاءات

(محمود السيد أبو النيل : ١٩٨٥)

كما اتفقت دراسة نوار ، ومدبولى Noweir , Madbuli ١٩٨٤ مع الدراسات السابقة فى دراسة " التعرض للضوضاء وارتباطه بالكفاية الإنتاجية والانضباط والغياب والحوادث لـــدى عمال النسيج " واعتمدت على المؤشرات التالية : الغياب ، معدل الحوادث ، الإنتاج لمعرفـــة أثر التعرض للضوضاء على كل منها .

((Noweir , Madbuli : (1984)

وقد انتهجت الباحثة نفس الطرق التى سار عليها المشتغلون بعلم النفس ، لقياس الكفاية الإنتاجية ، وتعرف الباحثة الكفاية الإنتاجية فى الدراسة الحالية كالتالى : " ندرة الجوانب السلبية والتى تتمثل فى : الحوادث ، الجزاءات ، الغياب بدون اذن ، التأخير ، الأجازات المرضية ، التردد على العيادة ، وزيادة فى الجوانب الإيجابية والتى تتمثل فى : كمية الإنتاج ، دقة العمل وجودته ، التعاون مع الزملاء والرؤساء ، الإستعداد للتعلم والتطور ، تحمل المسئولية ، المواظبة والسلوك) .

واعتمدت الباحثة على ملفات العمال للحصول على البيانات سالفة الذكر.
وعلى الرغم من أن هذه المؤشرات تتدخل فيها التقديرات الذاتية للمشرفين ورؤساء العمل ، إلا أنها السبيل الوحيد لتقدير الكفاية الإنتاجية للعامل ، ولذلك فنحن فى حاجة ماسة إلى توافر مقياس موضوعى لاستخدامه فى هذا المجال .

العوامل المؤثرة على الكفاية الإنتاجية :

أثبتت العديد من الدراسات أن " هناك مجموعة من العوامل تؤثر على أداء العامل فى المجال الصناعى ، ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى :-

(١) عوامل بيئية (فيزيقية واجتماعية) Environmental Factors

(٢) عوامل شخصية Personal Factors

(٣) عوامل خاصة بالعمل Work Factor

(H.C . GANGULI DLIT(١٩٦١) : ٥, ٦)

أولاً العوامل البيئية :-

(أ) الظروف الفيزيقية :- مثل (الضوضاء - الإضاءة - درجة الحرارة) ..

* الضوضاء Noise :- الضوضاء عامل ذو تأثير سيئ على العامل وإنتاجه. ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين ، هما كون الضوضاء عاملاً مزعجاً فتسبب بذلك ضيقاً واستياء من جانب العامل) وكونها عاملاً مشتتاً للإنتباه والتركيز (فتصرف بذلك انتباه العامل عن عمله ، وتقلل تركيزه عليه ، فتقل تبعاً لذلك كفاءته فيه) .

(فرج عبد القادر طه ، ٢٠٠١ : ٢٦٠)

وعن تأثير الضوضاء على الأداء فى العمل : أشارت احدى الدراسات على عمال النسيج : أن التقليل من مستوى الضوضاء بنسبة ١٠% باستخدام واقيات الأذن Ear guards قد أدى إلى تحسن فى الإنتاج وفى الكفاية الإنتاجية بنسبة ١٢% .

وقد اتفقت االكثير من الدراسات فى أن التقليل من مستوى الضوضاء(Noise reduction) يؤدى إلى تحسن فى الإنتاج : فعلى سبيل المثال ازداد الإنتاج فى الأعمال المكتبية بنسبة ٨,٨% وذلك مع خفض مستوى الضوضاء إلى ١٤,٥% ، كما أدى إلى إنخفاض نسبة الغياب إلى ٣٧,٥ % وإنخفاض فى نسبة ترك العمل إلى ٤٧ %

(Norman R.f Maier (1982) : 531)

* **الاضاءة ILLumination** : إن " الإضاءة المناسبة والكافية عامل هام لابد من توافره فى بيئة العمل كشرط أساسى لإمكان العمل والإنتاج ولقد بينت الدراسات أن الإنتاج يزداد مع ازدياد شدة الإضاءة (Intensity of) ILLumination فعلى سبيل المثال ، يوضح لوكيش وموس Luckiesh and Moss أن زيادة شدة الإضاءة – عما كانت عليه – ترفع الإنتاجية فى الأعمال إلى ٣٥% .

والإضاءة المناسبة لبيئة العمل تقتضى أن تصل فى شدتها إلى درجة معينة ، وأن تتوزع توزيعا متجانسا على جميع أجزاء بيئة العمل ، وأن يقترب لونها قدر الإمكان – من لون الضوء الطبيعى للنهار . وغالبا ما نحتاج لتحديد شدة الإضاءة المناسبة لعمل معين ، ولجماعة معينة ، إلى اجراء دراسة تجريبية تحدد لنا ذلك .

* **درجة الحرارة Temperature :**

" ينبغى أن يعمل الإنسان فى بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة ، وسواء أن العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاية الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب . ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة فى مكان العمل (سواء ارتفاعا أو إنخفاضا) تسبب ضيقا لدى العامل ، كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحى الفسيولوجية للعامل ، مما يزيد احساس العامل بالضيق ، ويقلل كفاءته فى العمل .

(فرج عبد القادر طه ، ٢٠٠١ : ٢٥٠ ، ٢٥٢ ، ٢٥٤)

وبالتالى " فإن الفرد لا يستطيع أن ينتج اذا احيط بظروف عمل سيئة ، مثل الإضاءة الضعيفة ، والضوضاء .

وظروف العمل اذا ماكانت سيئة فإنها تعطى للعمال اعتقاد بأن الإدارة لا تهتم بيم ، ولا بما يحيط بهم من ظروف ، وأيضا لاتهتم بإنتاجيتهم . ولذا يجب على المشرفين تحسين ظروف العمل حتى تزداد الإنتاجية .

(Thomasine Rendero (1974) : 11)

(ب) العوامل الاجتماعية :- مثل طبيعة الإشراف والإتجاة نحو الإنتاج ، وتزخر الكثير من مؤلفات علم النفس الصناعى بتناول تأثير الأجواء الإدارية المختلفة على إنتاج الأفراد (الجوالد يمقراطى.والديكتاتورى . والفوضاوى)

" ولقد أثبتت الدراسات أن المشرفين الذين يعطوا عمالهم الحرية فى اختيار طريقة العمل المناسبة ، ويشجعوا جماعة العمل للمشاركة فى اتخاذ القرار ، فإن كل ذلك من شأنه أن يؤدى إلى زيادة الإنتاج وارتفاع الأداء فى العمل وكذلك ارتفاع الروح المعنوية "

(Richard A. Lester (1951) : 26)

وعلى العكس من ذلك فإن فشل أسلوب الإشراف ، وفشل الإدارة فى القيام بدورها يمكن أن يؤدى إلى زيادة فى المظاهر السلوكية المضادة للإنتاج ، وهذه المظاهر تتضمن :-

(١) الغياب عن العمل

(٢) زيادة الشكاوى

(٣) التخريبSabotage للمعدات والآلات والمواد الخام .

(٤) السرقة وعدم الأمانة

(٥) الحوادث

(٦) العدائية نحو أهداف المؤسسة.

(٧) التمارض Malingering

(٨) ضعف فى جودة الخدمات .

(Je rome M. Rosow (1981) : 253, 254)

أى أن هناك آثارا قوية للإدارة غير الناجحة على كل من العامل والمؤسسة.

ثانيا : العوامل الشخصية : ونقصد بهذة العوامل مجموعة القدرات والمهارات التى يتمتع بها العامل ، ومدى المواءمة بين هذه القدرات وبين مايتطلبه العمل .

وتشمل هذه العوامل مجموعة من القدرات مثل القدرات الأولية : (العلاقات المكانية Spatial relations ، وسرعة الإدراك الحسى perceptual speed والتفكير العـام أو الاستدلال Generalreasoning . كما تشمل القدرات المرتبطة بالمهارات الحركية Motor Skills مثل سرعة اليد ، ومهارة الأصابع ، وبالإضافة إلى هذه القدرات فإن هناك عامل هام يؤثر فى أداء الفرد وهو مستوى الدافعية .

(H . C . GANGuLI Dlitt (1961) : 6)

" حتى أن أداء الفرد فى العمل يمكن التعرف عليه من خلال المعادلة الآتية :-

الأداء = القدرة × الدافعية

Motivation × Ability = performance

وتبعا لهذه المعادلة فإن الأداء قد يكون صفرا وذلك مع غياب القدرة أو غياب الدافع للعمل ".

ولذلك فإن المشرفين على العمل عادة ما يتجهوا إلى تحسين الإنتاج من خلال استثارة الدافع لدى العمال منخفضى الإنتاج ، ولدى من يعانون من زيادة الوقوع فى الحوادث والأخطاء فى العمل"

(Norman R.F. Maier (1982) : 210 , 211)

أى يمكننا القول " أن الأداء الجيد Good performance فى العمل يتطلب توافر كلا من القدرة والدافعية ، وحتى يتحقق ذلك فإن أخصائى علم النفس الصناعى والتنظيمى يهتم بتحليل العمل حتى يتعرف على طبيعة متطلبات العمل من (مهارة ومعرفة وقدرة) ثم يتأكد من توافر مثل هذه المتطلبات فى الأفراد الذين يمتهنوا هذا العمل .

وفى هذا الصدد " أشار كل من Caldwell , O'reilly كالدويل وأورللى سنة ١٩٩٠ أن التوفيق matching بين قدرات الأفراد ومتطلبات العمل يعد استراتيجية مفيدة للتقدم فى أداء

العمل ، حيث وجدا أن العمال الذين تتناسب قدراتهم مع متطلبات الأعمال التى يعملون بها هم أكثر نجاحاً وأكثر رضاءاً عن العمل من غيرهم "

(Paul E.Spector(1996):245)

وبالتالى فإن التوفيق بين العامل والمهنة التى يعمل بها هو قضية جوهرية لزيادة الإنتاجية "
(Thomasine Rendero(1974):15)

وذلك التوفيق سوف يحقق الرضا عن العمل Job Satisfaction . ولقد أثبتت العديد من الدراسات أن " هناك علاقة وثيقة بين رضا العمال عن عملهم وبين كفايتهم الإنتاجية ، وبالتالى فإن درجة الرضا عن العمل تؤثر على الإنتاجية ، كما أن لها تأثير على ظاهرتى الغياب، والفصل من العمل "

(H.C GANGULI DLITT (1961) : 56,57)

وبالإضافة إلى القدرة ، والدافعية ، والرضا عن العمل فقد تناولت الدراسات تأثير السن على أداء الفرد فى العمل " حيث أشار كل من Cascio و Mc Evoy , ١٩٨٩ أن أداء العمال الأكبر سنا لا يختلف عن أداء زملائهم من صغار السن . وذلك لأنه مع التقدم فى السن تزداد الخبرة ، ويزداد مستوى الحكمة Wisdom فى العمل مما يؤدى بدوره إلى كفاية إنتاجية أكثر . وقد توصلا إلى هذه النتيجة من خلال تحليل ٩٦ دراسة تناولت العلاقة بين الأداء فى العمل والسن "

(Paul E. Spector (1996) : 247

ثالثا : العوامل الخاصة بالعمل :-

وتتعدد هذه العوامل لتشمل :-

* نوع الأدوات
* طريقة العمل
* المواد الخام المستخدمة "

(H.c Gangulidlitt(1961) : 6)

بالإضافة إلى عامل الأجر Wage . ويلقى هذا العامل اهتمام كبير من قبل الموظفين والعمال.

حيث " يعتبر الأجر الذى يتقاضاه العامل من عمله من أهم عناصر بيئة العمل وظروفه . وهو إلى جانب هذا عنصر يجمع بين الجانب الطبيعى والإجتماعى والنفسى فى ذات الوقت .
ونجد أن الأجر الذى يحصل عليه الفرد لقاء عمله هو المصدر الأساسى لإشباع أغلب متطلباته وحاجاته الأساسية ، الفسيولوجية والنفسية ، سواء أكانت غذاء أم شرابا أم كساءا أم مأوى أم تكوين أسرة ، أم تحقيق ذات ، أم تأمين مستقبل ، ومن هنا كان الأجر من أهم بواعث الفرد ودوافعه إلى البحث عن العمل والإستمرار والنجاح فيه .

وبطبيعة الحال لنا أن نتوقع إختلاف الأهمية النسبية للأجر أو المرتب من فرد لآخر ومن جماعة لأخرى ، ومن مجتمع لآخر ، حسب الرخاء والقيم التى تسود فى كل جماعة أو مجتمع . فالأجر إن كان لا يكاد يكفى ضروريات الحياة لفرد أو مجتمع احتل المكانه الأولى بين بواعث العمل ، بينما تقل مكانته إن فاق الحد اللازم للمعيشة الكريمة ، فيتطلع الإنسان إلى اشباع الدوافع الأساسية ،ومن هنا يفضل على الأجر العلاقة الطيبة بالمشرف أو زملاء العمل أو المكانة المحترمة التى يضيفها العمل " .

(فرج عبد القادر طه ، ٢٠٠١ : ٢٦٤ ، ٢٦٥)

وهناك عامل آخر لا يقل فى أهميته عن الأجر الا وهو " حوافز الإنتاج Production in centive "
وتعنى الوسائل المختلفة التى تستخدمها الإدارة لحث العمال وتشجيعهم على زيادة الإنتاج وخفض تكاليفه بشكل أو بآخر وتحقيق أهداف المنشأة .

وحوافز الإنتاج أنواع فمن حيث من تنطبق عليهم قد تكون فردية أو جماعية ومن حيث شكلها قد تكون مادية أو معنوية ومن حيث طريقة تنفيذها قد تكون ايجابية أو سلبية

(أحمد زكى بدوى ، ١٩٨٥ : ٢٣٦)

ونظام الحوافز من الطرق المستخدمة لزيادة الأداء فى العمل ، ويقوم على مكافأة العامل عن كل وحدة إنتاج . وهذا النظام شائع مع العاملين بالمبيعات ، وعمال المصانع، والذين يعتمد أجرهم على الأجر بنظام القطعة Piece rate system .

وحتى يكون لهذا النظام تأثيرا واضحا ، ينبغى توافر ثلاث عناصر أساسية وهى :

١- أن يكون لدى العمال القدرة على زيادة الإنتاج.

٢- أن يكون لدى العمال الرغبة في هذه الحوافز .

٣- ألا توجد معوقات فيزيقية أو نفسية فى مجال العمل .

(Paul E. Spector(1996): 251)

مشكلات الكفاية الإنتاجية :-

" إن العمالة هى القوة المنتجة الفعالة ، أما المواد والآلات فهى أشياء ساكنة لا تنشئ قيمة بل تشترك فقط فى عملية التحويل "

(صبرى توفيق ، ١٩٨٠ : ١٧)

ولذا فإن مشكلات الكفاية الإنتاجية ترتبط إرتباطا وثيقا بمشكلات العمالة ومن هذه المشكلات:

- مشكلة العمالة الزائدة :-

يلاحظ أن معظم مؤسساتنا ومصالحنا تشكو من تكدس أعداد هائلة من الموظفين والعاملين فيها إسما واللا عاملين فعلا .

ويلاحظ أن لهذا التكدس أثرا سلبيا خطيرا على الإنتاج ، فالموظف الذى لاعمل له يصبح مشكلة بين زملائه يشغلهم معه فى قتل وقت فراغه أثناء العمل فيصرفهم بذلك عن عملهم ، كما أنه يصبح أماميم مثلا يقتل فيهم طموحهم المهنى وحماسهم للعمل والإنتاج . هذا إلى جانب وجود موظف بلا عمل ولا دور يؤديه فى مؤسسة عمله يبعث فى نفسه مزيجا من احاسيس إنخفاض الروح المعنوية وفقدان الإنتماء الفعلى لمؤسسة العمل ، ونقص الأهمية واعتبار الذات . وكل هذه أحاسيس مدمرة لكيأن الشخصية وبنائها . يضاف إلى كل هذا تحمل ميزانية الدولة مرتبات لموظفين بلا إنتاج مما يرهقها . هذا علاوة على حرمان المجتمع من طاقة بشرية كان من الممكن استغلالها لصالح بناء المجتمع وتنميته .

مشكلة العمالة الناقصة :-

لعل من التناقض الصارخ فى ميدان العمالة بالدول العربية أن تعيش مشكلة العمالة الناقصة جنبا إلى جنب مع مشكلة العمالة الزائدة . فبينما نجد فى مصر على سبيل المثال آلاف

الموظفين الذين لا عمل لهم ، لا نكاد نجد العامل الماهر الفنى فى معظم الحرف اليدوية إلا بصعوبة .

وإذا كانت للعمالة الزائدة سلبياتها ، فإن للعمالة الناقصة بالمثل سلبيات خطيرة ، لعل أهمها توقف بعض ما نحن فى حاجة إلى انتاجة أو إنخفاض كميته ونوعيته مما يصعب معه تحقيق النجاح لبرامج التنمية والإنتاج .

ومن المشكلات التى تواجه الكفاية الإنتاجية " مشكلة التسيب وإنعدام القدوة الصالحة "
حيث أن معظم البلاد ومنها بلادنا العربية – تعانى من مشكلة خطيرة فى ميدان العمل هى انعدام الإحساس بالمسئولية المتعلقة بواجبات الوظيفة .

وخطورة هذه المشكلة علاوة على أنها تقلل الكفاية الإنتاجية ، تتمثل فى تعطيل مصالح أفراد المجتمع وتبديد طاقاتهم ووقتهم الذى كان ينبغى استثماره فى عمل منتج يسهم فى تنمية بلدهم .

(فرج عبد القادر طه ، ١٩٨٨ : ١٦٨ ، ١٦٩ ، ١٧٢)

وسائل رفع الكفاية الإنتاجية :-

حدد محمود السيد أبو النيل (١٩٧٨) عدة حوافز معنوية لرفع الكفاية الإنتاجية لدى العامل فى المؤسسة الصناعية :-
هذه الحوافز هى :-

(١) **المدح والتأنيب** : حيث يقدم المدح والثناء للأفراد عند قيامهم بأداء الأعمال الصحيحة السليمة وتوجيه اللوم والتأنيب للأشخاص عندما يقومون بأداء واجبات خاطئة غير سليمة.

(٢) **تقديم الموسيقى** : يفضل العمال الصناعيون أن تقدم الإدارة لهم الموسيقى لتصاحب قيامهم بعملهم ولقد ثبت أن الموسيقى تزيد من الكفاية والإنتاج فى العمل خاصة عندما يكون العمل آليا ومتكررا فى أدائة .

(٣) **التسهيل الإجتماعى :-** ويقصد به أن الفرد عند قيامه بعمل وسط مجموعة أخرى من الزملاء يقومون بنفس العمل حيث يكون لذلك أثرا قويا وباعث على زيادة أدائه وإنتاجه .

(٤) **التنافس :-** ويوجد التنافس عندما يعمل الأفراد على انفراد أو فى مجموعات .

(٥) **المكافآت :-** إن نظام المكافآت ضرورى لإجتذاب ودفع الأفراد ذوى الخصائص الضرورية للنجاح .

(٦) **دوافع الإستقرار والإنجاز:-** فدوافع الإستقرار تشير إلى حاجة العمال الصناعيين إلى شعورهم بالإستقرار فى العمل وإلى أن هناك عدالة فى المعاملة ولا توجد تفرقة من حيث الترقية أو استحقاق العلاوة . كذلك الإستقرار من ناحية المستقبل وما يحدث لهم فى حالة الوقوع فى حادثة أو فى حالة الإصابة بأى مرض - أما دوافع الإنجاز فتتمثل فى شعور العامل بأنه يؤكد ذاته فى عمله من خلال ما يقدمه من تحسينات وابتكارات أو اختراعات فيه . أى احساسه وشعوره بأن ما يقوم به من عمل يتسق والأهداف القومية لوطنه .

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٧٨ : ٢٦٥)

كما أشار " فرج عبد القادر طه " إلى مجموعة من الوسائل يمكن عن طريقها رفع الكفاية الإنتاجية ، منها :-

- وضع سياسة عادلة للأجور والحوافز والترقى :-

" يقول علم النفس أن كل سلوك وراءه دافع . ولذا ينبغى أن نعمل بكل ما نستطيع لزيادة دافع العامل أو الموظف نحو العمل والإنتاج . ولعل من أهم العوامل التى تزيد دافع العامل أو الموظف نحو أداء واجبات وظيفته على الوجه الأكمل هو وضع سياسة عادلة وموضوعية يتحدد بناء عليها أجره دون ظلم ، ويمنح بناء عليها حوافز إن أصاب دون محاباة ، ويجازى على أساسها إن أخطأ أو أهمل دون تعسف ، ويرقى وفقها إن كان يستحق الترقية دون مجاملة أو واسطة .

إن المساواه والعدالة والموضوعية في كل هذا سوف ترفع روح العاملين المعنوية وتحفزهم على الإهتمام بالعمل والإنتاج .

- العناية باختيار الرؤساء وترشيد الإدارة :-

إن المدير المرتشى أو المستغل لنفوذه أو الفاسد الضمير ، أوغير المؤهل من حيث كفاءته لإدارة مؤسسة ما أو مصلحة ما ، أو قسما ما ، سوف يتسبب لا محالة فى خفض الكفاية الإنتاجية لما يديره . ومن هنا كانت ضرورة مراعاة الدقة فى اختيار الرؤساء والمديرين ، والإطمئنان إلى سلامة ضمائرهم وإلى ارتفاع مستوى قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم وتأهيلهم فيما يتعلق بنوعية ما نسند اليهم من إدارة أو رئاسة .

وينبغى ألا نكتفى باختيار الصالح من الرؤساء والمديرين فقط ، بل لابد وأن نضيف إلى ذلك ضرورة ترشيدهم أو توعيتهم بأساليب الإدارة والرئاسة المثلى ، تلك الأساليب التى تعمل على خلق الجو الإجتماعى والنفسى الملائم للعمل ، وترفع فى نفس الوقت الروح المعنوية للعاملين تحت رئاستهم وإدارتهم ، فترفع تبعا لذلك الكفاية الإنتاجية للمؤسسة .

- تهيئة ظروف العمل الطبيعية المناسبة :-

لكى يعمل الإنسان بكفاية انتاجية عالية ، لا يلزمه فقط أن يكون العمل مناسبا لاستعداداته وأن تكون الإدارة صالحة رشيدة ، بل لا بد وأن تضاف إلى هذا وذاك ظروف طبيعية مناسبة فى مجال عمله وهناك الكثير من الدراسات والتجارب التى تؤيد تأثير الظروف الطبيعية المختلفة على الكفاية الإنتاجية للعاملين ".

(فرج عبد القادر طه ، ١٩٨٨ :١٧٧ - ١٧٩)

ويمكن أن نجمل وسائل رفع الكفاية الإنتاجية فيما يلى :-

(١) وضع الشخص المناسب فى المكان المناسب .
(٢) تحسين المواد والآلات والمعدات المستخدمة فى بيئة العمل .
(٣) تحسين ظروف العمل الطبيعية .
(٤) توافر إدارة فعالة .
(٥) استخدام الحوافز المعنوية والمادية .

خامسا :- الإتجاه Attitude

مقدمة :-

" ينوه دروبا Droba إلى أن هذا المصطلح أول ماوجد ، وجد فى الكتابات السوسيولوجية . حيث كان جدنجز Giddings من الرواد الأوائل فى علم الإجتماع الذى استخدم مصطلح الإتجاهات فى مؤلفة " علم الاجتماع " (١٨٩٦) .

ويشير دروبا أنه بحلول عام ١٩١٩ فلقد بدأ الإستخدام العلمى لمصطلح الاتجاة على يد وارن Warren فى مؤلفة الإنسانى Human Psychology (١٩٢٠) . ومن ثم أصبح متداول فى الدوريات النفسية الأمريكية "

(عادل عز الدين الأشول ، ١٩٨٤ : ١٦٥)

" ويؤكد علماء النفس أهمية الإتجاهات كدوافع للسلوك ، فهى تعتبر من أهم نواتج عملية التنشئة الإجتماعية ، إذ يتكون لدى كل فرد وهو ينمو اتجاهات نحو الأفراد والجماعات والمؤسسات والمواقف والموضوعات الإجتماعية .
وفى الحقيقة كل مايقع فى المجال البيئى للفرد يمكن أن يكون موضوع اتجاه من اتجاهاته " .
(مختار حمزة ، ١٩٨٢ : ٢٤٣)

" والإتجاه مفهوم فرضى أى لا يمكن ملاحظته بشكل مباشر ، وإنما يستدل عليه من خلال تأثيره على استجابة الفرد الملاحظ "

(Raymond J. Corsini (1998) : 64)

تعريف الإتجاه :-

هناك تعريفات متعددة لمفهوم الإتجاه ، إلا أن هذا التعدد لا يعنى الإختلاف فى جوهر التعريف ، ونعرض فيما يلى لأهم التعريفات التى قدمها العلماءوالباحثين للمفهوم :
يعرف الإتجاه فى " موسوعة علم النفس " بأنه " الإستجابة المكتسبة والإنفعالية بعض الشىء لمبنه معين . وهى استجابة ثابتة إلى حد ما "

(أسعد رزوق ، ١٩٧٧ : ١٠)

ويعرف فى " معجم مصطلحات علم النفس " بأنه " التهيؤ العقلى للإستجابة سلبا أو ايجابا إلى حادث معين "

(عبد المجيد سالمى ، نور الدين خالد ، ١٩٩٨ : ١٢)

أما" شاكر قنديل " فيذكر فى " موسوعة علم النفس والتحليل النفسى " أن الإتجاه يعبر عن موقف الفرد إزاء قضية أو فرد أو جماعة معينة كما يعكس هذا الموقف من حيث الإيجاب أو السلب أو الحيادية ، والإتجاه سواء أكان على مستوى الفرد ، أم الجماعة يتضمن عملية تقييم وإصدار حكم معين . وكل حكم يتضمن قيمة ، إما موجبة أو سالبة ، وعلى أساس هذه القيمة يتحدد الإتجاه وتتحدد وجهته " .

كما يذكر " فرج عبد القادر طه " أن الإتجاه يعتبر دافعا مكتسبا فى استعداد وجدانى له درجة ما من الثبات يحدد شعور الفرد ويلون سلوكه بالنسبة لموضوعات معينة من حيث تفضيلها أم عدم تفضيلها ، فإذا بالفرد يحبها ويميل إليها (إن كان اتجاهه نحوها ايجابيا) ، أو يكرهها وينفر منها (إن كان اتجاهه نحوها سلبيا) .

(فرج طه ، شاكر عطية وآخرون ، ١٩٩٣ : ٢٣، ٢٤)

ويعرف الإتجاه فى " معجم علم النفس والطب النفسى " بأنه " ميل ثابت أو تهيؤ للإستجابة بطريقة معينة ازاء شخص أو جماعة أو فكرة " .

(جابر عبد الحميد ، علاء الدين كفافى ، ١٩٨٨ : ٢٩٥)

ويشير هربرت هارارى Herbert Harai فى كتابه علم النفس الإجتماعى أن الإتجاه " هو حالة عقلية أو سلوك الشخص فيما يتعلق بقضية ما "

(Herbert Harai, Robert M . Kaplan (1982) . 52)

وكذلك يشير " سعد عبد الرحمن " أن الإتجاه هو حالة عقلية نفسية لها خصائص ومقومات تميزها عن الحالات العقلية والنفسية الأخرى التى يستخدمها الفرد فى حياته وتفاعله مع الآخرين من أعضاء الجماعة . وهذه الحالة اذن هى حالة حب (مع) أو (ضد) حالة حب أو كراهية"

(سعد عبد الرحمن ١٩٨٣ : ٥١٥)

ويعرفه " مختار حمزة بأنه " ميل عام مكتسب ، نسبى فى ثبوته ، عاطفى فى أعماقه ، يؤثر فى الدوافع النوعية ، ويوجه سلوك الفرد " .

(مختار حمزه ١٩٨٢ : ٢٤٤)

ويتفق " عباس محمود عوض " مع التعرف السابق ، حيث يرى أن الإتجاه : استعداد وجدانى مكتسب ، أى ليس فطرياً ، وهو ثابت نسبياً يحدد سلوك الفرد ومشاعره ازاء أشياء : طعام معين ، أو كتاب أو أشخاص أو جماعات و موضوعات بالذات : فكرة أو مبدأ أو نظاماً اجتماعياً أو سياسياً يفضله أو يرفضه أو نحو فكرة الفرد عن نفسه " .

(عباس محمود عوض ، ١٩٨٨ : ٢٨)

أما وليم و . لامبرت يرى أن الإتجاه : هو أسلوب منظم متسق فى التفكير والشعور ورد الفعل تجاه الناس والجماعات والقضايا الإجتماعية ، أو تجاه أى حدث فى البيئة بصورة عامة.

(وليم و. لامبرت ، ١٩٨٨ : ١١٣)

ومن التعريفات الشاملة للإتجاه : تعريف " محمود أبو النيل " حيث يذكر أنه .

" استعداد نفسى محصلته وجهة نظر الشخص نحو موضوع من الموضوعات سواء كان اجتماعياً أو اقتصادياً أو سياسياً ، أو حول قيمة من القيم الدينية أو الجمالية أو النظرية أو الإجتماعية ، أو حول جماعة من الجماعات المدرسية أو المهنية ويعبر عن هذا الإتجاه تعبيراً لفظياً بالموافقة أو الرفض أو المحايدة ، ويمكن قياس الإتجاه كمياً باعطاء درجة للموافقة والمعارضة والمحايدة "

(محمود السيد أبو النيل ١٩٨٧ : ٢٤٦)

أما مفهوم الإتجاه فى الدراسة الحالية نعنى به " **وجهة نظر العامل نحو برنامج الخصخصة سواء بالموافقة أو المعارضة** " . " حيث يهتم علم النفس الصناعى بقياس اتجاهات العمال نحو العمل ذاته ونحو التنظيم القائم وأثره المباشر وغير المباشر فى الإنتاج ، فيكشف بذلك عن أنجح الوسائل لإسعاد العامل وزيادة الإنتاج "

(مختار حمزة ، ١٩٨٢ : ٢٥٤)

مكونات الإتجاه :

يتكون الإتجاه من ثلاث مكونات كالتالى :-

١- المكون المعرفى :-

" ويتضمن المكون المعرفى كل مالدى الفرد من عمليات إدراكية ومعتقدات وأفكار تتعلق بموضوع الإتجاه ، كما يشمل ما لديه من حجج تقف وراء تقبله لموضوع الإتجاه .

٢- المكون العاطفى :-

ويستدل على المكون العاطفى للإتجاه من خلال مشاعر الشخص ورغباته نحو الموضوع ومن اقباله عليه أو من نفوره منه ، وحبه أو كرهه له .

٣- المكون السلوكى :-

يتضح المكون السلوكى للإتجاه فى الاستجابة العملية نحو موضوع الإتجاه بطريقة ما .

(محمود السيد أبو النيل ١٩٨٧ : ٢٤٦ ، ٢٤٧)

وتبعا لهذه المكونات الثلاث تتشكل مراحل تكوين الإتجاه حيث تشمل :

١- **المرحلة الإدراكية المعرفية** : وهى المرحلة التى يدرك فيها الفرد مثيرات البيئة ويتعرف عليها ويتكون لديه رصيد من الخبرة والمعلومات يكون بمثابة الإطار المعرفى لهذه المثيرات .

٢- **المرحلة التقييمية** :- وهى مرحلة يقيم فيها الفرد نتائج تفاعله مع المثيرات ويكون التقييم مستندا إلى ذلك الإطار المعرفى الذى كونه الفرد لهذه المثيرات بالإضافة إلى عدة اطارات أخرى منها ما هو ذاتى غير موضوعى به الكثير من الأحاسيس والمشاعر التى تتصل بالمثيرات.

٣- **المرحلة التقريرية** :- وهى المرحلة الأخيرة والتى يصدر فيها الفرد القرار على نوعية علاقته بهذه العناصر والمثيرات فإذا كان القرار موجبا فيكون معنى ذلك أن الفرد كون اتجاها موجبا نحو هذا المثير وإذا كان القرار سالبا كان العكس بطبيعة الحال .

(سعد عبد الحمن ، ١٩٨٣ : ٥٢٣ ، ٥٢٤)

أى أن الإتجاه يتكون نتيجة لتأثر الفرد بمثيرات مختلفة تنبعث من اتصاله بالبيئة المادية والإجتماعية ، ومعايير الثقافة "

(مختار حمزة ، ١٩٨٢: ٢٤٥)

وتلعب الإتجاهات أدوارا هامة فى تحديد سلوكنا . فهى تؤثر فى أحكامنا وادراكنا للأخرين، وهى تؤثر على سرعة وكفاءة تعلمنا ، وتساعد فى تحديد الجماعات التى نرتبط بها، والمهن التى نختارها ، بل وحتى الفلسفة التى نعيش بها "

(وليم و. لامبرت ، ١٩٨٨ : ١٢٠)

" وتؤثر الإتجاهات فى الطريقة التى يشعر ويفكر ويسلك بها الأفراد "

(John Sabini (1995) : 528)

ومن فوائد الإتجاهات أنها تسمح لنا بالتنبؤ باستجابة الفرد لبعض المواقف أو الموضوعات ، كذلك فهى تمكن الفرد من الدفاع عن ذاته وهى فى تعبير الفرد عنها تمكنه من تحقيق أهدافه الإقتصادية والإجتماعية . وتيسر له أيضا تعامله مع المواقف السيكولوجية المتعددة "

(عباس محمود عوض ١٩٨٨ : ٢٩ ، ٣٠)

أنواع الإتجاه :

" تنقسم الإتجاهات بالنسبة لموضوعها إلى عامة ونوعية ، وبالنسبة للأفراد إلى جماعية وفردية ، وبالنسبة لوضوحها إلى علانية وسرية ، وبالنسبة لقوتها إلى قوية وضعيفة ، وبالنسبة لهدفها إلى موجبة وسالبة .

(مختار حمزة ، ١٩٨٢: ٢٤٨)

(١) الإتجاه العام والإتجاه النوعى :-

" نقصد بالإتجاه العام ذلك الإتجاه الذى ينصب على كلية الموضوع بغض النظر عن كونه سالبا أم موجبا .

والإتجاه النوعى هو الذى ينصب على جزء من تفاصيل الموضوع أو المدرك دون جزء آخر.

(٢) الإتجاه الفردى والإتجاه الجمعى :-

الإتجاه الفردى هو ذلك الإتجاه الذى يؤكده فرد واحد من أفراد الجماعة . فإذا كان هناك مدرك فى مجال الجماعة يهم بعض أفرادها ولكن كل منهم كون اتجاها نحو هذا المدرك

مختلفا من حيث النوع أى سالبا أو موجبا ومن حيث الدرجة حيث يختلف عمق هذه الإيجابية أو السلبية فإننا نسمى مثل هذا الإتجاه اتجاها فرديا .

أما الاتجاه الجمعى فهو ذلك الإتجاه الذى يشترك فيه عدد كبير من أعضاء الجماعة .

(٣) الإتجاه القوى والإتجاه الضعيف :-

القوة والضعف تميز شدة الإتجاه الذى ينعكس على سلوك الفرد وتفاعله مع الآخرين . فالسلوك الذى يتصف بالقوة والحدة والإنفعال الشديد فى موقف اجتماعى خاص فإن هذا السلوك يدل على اتجاه قوى ذى درجة عالية من الشدة . والعكس صحيح بطبيعة الحال أى إذا كان السلوك ضعيفا متراخيا غير شديد دل ذلك على اتجاه ضعيف .

(سعد عبد الرحمن ، ١٩٨٣ : ٥٢٧ ، ٥٢٨ ، ٥٣١)

(٤) الإتجاه العلنى والإتجاة السرى :-

الإتجاهات العلانية هى التى لا يجد الفرد حرجا من اظهارها والتحدث عنها أمام الناس أما السرية فهى التى يحاول الفرد أن يخفيها عن الناس ويحتفظ بها فى قرارة نفسه ، بل ينكرها أحيانا حين يسأل عنها .

(مختار حمزة ، ١٩٨٢:٢٤٩)

(٥) الإتجاه الموجب والإتجاه السالب :-

" إذا تكون لدى الفرد خبرات ايجابية مرتبطة بشخص ما ، أو مكان ما ، أو شئ ما ، سوف يرتبط باتجاه ايجابى نحو هذه الأشياء ، والعكس صحيح ، أى إذا تكون لدى الفرد خبرات سلبية نحو موضوعات معينة ، سوف يرتبط بإتجاه سلبى نحو هذه الموضوعات " .

(John Sabini (1995):529)

* تغيير الإتجاهات :-

" تتكون الإتجاهات من خلال التنشئة فى الأسرة والإتصال بالجماعات الإجتماعية Social groups وتأثير وسائل الإتصال الجمعى ، كالراديو والصحف......"

(فرج عبد القادر طه ، محمود السيد أبو النيل وآخرون ١٩٨٧ :١٢)

الا أنه على الرغم من ثبات الإتجاه ، إلا أن هذا الثبات ثباتا نسبيا كما سبق أن أوضحنا ، وذلك يعنى أنه يمكن تغيير الإتجاه ، وفي هذا الصدد : قد حدد " محمود أبو النيل " مجموعة من العوامل التى تلعب دورا كبيرا فى تغيير اتجاهات الإنسان ، ومن هذه العوامل :-

* **دور الجماعة :-** أعطيت أهمية كبرى للدور الذى تلعبه الجماعة فى تغيير اتجاهات الفرد . اذ أنه كلما كان توحد الفرد بالجماعة يكون متعمقا فإن تغيير اتجاهاته يصبح أمرا صعبا . ولذلك فإن تغيير الإتجاه لابد أن يسبقه تغيير توحد الفرد بالجماعة .

* **المعلومات الجديدة :-** وجد أن تغيير الإتجاه يتطلب معلومات جديدة عن موضوع الإتجاه .

* **وسائل الإتصال الجمعي :-** تؤثر أساليب الإتصال الجمعى فى تغيير الإتجاهات تأثيرا كبيرا ، وتتمثل هذه الأساليب فى اللقاءات الشعبية ، ووسائل الإعلام كالراديو والتلفزيون والصحف والملصقات الإعلامية .

* **اشباع حاجات الفرد :-** تعتبر الإتجاهات الوسيلة التى بواسطتها يحصل الفرد على الثواب ويتفادى العقاب . ونتيجة لذلك فإنه بمدى عمق حاجات الفرد ومدى شدتها ، ومدى خلقها حاجات جديدة ، نتوقع تغييرا فى اتجاهاته على نحو ما ذكر كاتز ، وبكلمات أخرى فإن الإتجاهات تتغير لو عرف الفرد أن اشباع حاجاته سوف يتحقق .

(محمود السيد أبو النيل ، ١٩٨٧ : ٢٥٤ ، ٢٥٥ ، ٢٥٧)

" فإذا أدرك شخص ما أن التغيير فى مصلحته فسوف يشجعه هذا على تعلم التغيير . فمثلا الأفكار الجديدة الداخلة ، فى رسالة اقناعية يمكن تقديمها مع دعم زعماء الجماعة أو الأشخاص ذوى المكانة الاجتماعية العالية .

واذا أدرك متلقوا الرسالة أن قبولهم عند الآخرين يتوقف على اتخاذهم لمجموعة مختلفة من الإتجاهات ، فيحاولون تغيير اتجهاتهم " .

(وليم و. لامبرت ، ١٩٨٨ : ١٤٠)

سادساً : الخصخصة

*** نشأة الخصخصة :-**

يمكن ارجاع فكرة تطبيق الخصخصة والتى تهدف إلى التحول نحو نمط الإنتاج الخاص إلى " ابن خلدون " عندما تحدث عن أهمية اضطلاع القطاع الخاص بالإنتاج منذ أكثر من ستمائة عام فى عام ١٣٧٧ وتأكد هذا المعنى من مناداة " آدم سميث " فى كتابه الشهير " ثروة الأمم " الذى نشر فى عام ١٧٧٦ بالإعتماد على قوى السوق والمبادلات الفردية وذلك من أجل زيادة التخصص وتقسيم العمل وبالتالى تحقيق الكفاءة الإقتصادية سواء على المستوى الجزئى أو الكلى . وتشكل أفكار " ابن خلدون " و " آدم سميث " جوانب هامة ترتبط بسياسة الخصخصة مباشرة .

(سوزان أبورية ، ١٩٩٩ : ٢٦)

كما يمكن ارجاع فكرة الخصخصة إلى التطور الذى لحق بدور الدولة حيث كان هذا الدور فى بداية الأمر دوراً هامشياً يقوم على نظام الدولة الحارسة أو الدولة المحايدة وبموجب هذا النظام تمتنع الدولة عن التدخل فى الحياة الإقتصادية والإجتماعية وتترك الأفراد يعملون فى ظل المنافسة وقوانين السوق وهى تتولى مهمة الدفاع عن الوطن فى الداخل والخارج مع كفالة الأمن والإستقرار للأفراد وعدالة القضاء ، ذلك لأن ترك الحرية للأفراد كفيل بأن يحقق الصالح العام فى نهاية الأمر .

غير أن هذا الدور لم يلبث أن تطور نتيجة للتطور فى طرق الإنتاج وتزايد الحاجات وتشعبها مع تزايد الأفراد وتطور المدنية أدى إلى تنوع أغراض الدولة وأهدافها لتصبح دولة متدخلة بعد أن كانت محايدة وأصبحت تتدخل فى شتى شئون الحياة الإقتصادية والإجتماعية ، ثم ظهر النظام الإقتصادى الإشتراكى الذى يقوم بصفة أساسيه على الملكية العامة الواسعة لوسائل الإنتاج وقيام الدولة بالإنتاج والتوزيع تبعاً لخطة قومية استتبع معها ظهور الدولة المنتجة ، وفى سبيل إعادة النظر لهذا الدور المتزايد للدولة فى الحياة الإقتصادية بررت الدعوة إلى تقليل دور الدولة فى النشاط الإقتصادى وتخليها عن بعض وحدات القطاع العام إلى القطاع الخاص وضرورة إخضاع المشروعات المملوكة للدولة لقوى السوق وآلياته ومن ثم بدأت تظهر إلى الوجود سياسة الخصخصة .

(رابح ريت : ٦ ، ٧)

ويلاحظ أن هدف اصلاح القطاع العام والتحول إلى القطاع الخاص لم يكن أمرا تنفرد به مصر . لقد أصبح هدفا ذائعا على مستوى الدولة فى الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، وذلك فى إطار التطورات التى صاحبت انهيار الإتحاد السوفيتى والكتلة الإشتراكية فى شرق أوربا ، والتجربة الرائده الناجحة للخصخصة التى أنجزتها بريطانيا فى " عهد " تاتشر وما تلاها من تجارب فى نفس المجال ، وحاجة معظم البلدان النامية إلى إصلاح إقتصادها ودفع عجلة التنمية بها بعد أن فشل القطاع العام فى هذه المهمة .

(عبد الرحمن يسرى ، ١٩٩٥ : ١٩١)

• **مفهوم الخصخصة :**

ان مصطلح الخصخصة لم يكن له وجود حتى نهاية ١٩٧٠ وبداية ١٩٨٠ ، أى منذ بداية ظهوره فى بريطانيا العظمى والولايات المتحدة وفرنسا .

(paul Starr 1988 : 5)

ويمكن أن نلاحظ : أنه لا يوجد مصطلح واحد محدد يتفق عليه الإقتصاديون ولكن يستخدم لفظ الخصخصة مجازا للتعبير عن المرادف الإنجليزى له وهو Privatization فنجد البعض يستخدم بعض المرادفات الأخرى للتعبير عن هذا المصطلح فى الترجمات غير المصرية فتستخدم مترادفات مثل " التخصيص " ، " تمليك الخواص " . أو التحول نحو القطاع الخاص . إلا أنه يستخدم غالبا لفظ الخصخصة للتعبير عن المرادف الإنجليزى وهذا المصطلح هو الأكثر شيوعا .

(سوزان أحمد، ١٩٩٩ : ١٨)

ولقد تعددت التعريفات التى يقدمها علماء الإقتصاد للخصخصة ، إلا أن هذه التعريفات تدور حول ثلاث اتجاهات رئيسية :

أولا : الخصخصة تعنى توسيع الملكية الخاصة ، ومنح القطاع الخاص دور متزايد داخل الإقتصاد .

(محمد صالح ، أحمد ماهر ، ١٩٩٥ : ٣٦)

ومن التعريفات التى تتبع هذا الإتجاه :

تعريف James waddell للخصخصة بأنها " عملية تحويل آليات الإنتاج Productive Operations والأصول Assests من القطاع العام إلى القطاع الخاص "

(Jameswaddell 1997:1)

ويشير " رابح ريتيب " إلى أن الخصخصة تعنى " تحويل الملكية العامة التى تمتلكها وتديرها الدولة إلى الملكية الخاصة التى يمتلكها ويديرها القطاع الخاص "

(رابح رتيب، : ٨)

ويؤكد ستارت م . بيتلرل أنها عملية (نقل الأصول أو الوظائف الحكومية إلى القطاع الخاص) . ويتفق تعريف " ايهاب الدسوقى " مع التعريفات السابقة حيث يرى أنها (سياسة ومرحلة من سياسات التحرر الإقتصادى تعمل على تحويل المشروعات العامة إلى مشروعات خاصة)

ويرى البنك الدولى أن الخصخصة هى (زيادة مشاركة القطاع الخاص فى إدارة ملكية الأنشطة والأصول التى تسيطر عليها الحكومة أو تملكها)

ومن التعريفات التى تؤكد الإتجاه الأول تعريف " صديق عفيفى " حيث يرى أنها " مجموعة من السياسات المتكاملة التى تستهدف الإعتماد الأكبر على آليات السوق ومبادرات القطاع الخاص والمنافسة من أجل تحقيق أهداف التنمية والعدالة الإجتماعية)

(ايهاب ابراهيم ، ١٩٩٤ ، ١٣،١٤،١٥)

كما يتفق تعريف " حسين عمر " مع التعريفات السابقة فى أن الخصخصة هى :

(تحويل الإقتصاد المصرى إلى اقتصاد يعتمد على القطاع الخاص بدرجة أساسية)

(حسين عمر، ١٩٩٦ : ٨٤)

ثانيا : الخصخصة تعنى وسيلة التخلص من الوحدات الخاسرة فى القطاع العام والتى تعنى أيضا أنه بتحول هذه الوحدات إلى القطاع الخاص ستحقق انتاجية أعلى .

(محمد صالح ، أحمد ماهر، ١٩٩٥ : ٣٦)

وتعرف " سوزان أبورية " الخصخصة بأنها (لا تعني مجرد التخلص من بعض الوحدات الخاسرة للقطاع العام وأنما هى مجموعة من السياسات تستهدف إدارة الإقتصاد بكفاءة أعلى وبفاعلية أكبر من خلال آليات السوق وإزالة كافة القيود البيروقراطية التى تعيق حركة الأفراد والقطاع الخاص فى مباشرة الأنشطة الإقتصادية)

(سوزان أبو ريه ، ١٩٩٩ : ٢٥)

ثالثا : الخصخصة تعنى الرغبة فى التخلص من الإقتصاد الإشتراكى ، باعتبارها فلسفة إقتصادية وإجتماعية بدأت تتقلص من العالم وذلك فى نظير التحول إلى إقتصاد السوق .
(محمد صالح ، أحمد ماهر،(١٩٩٥) : ٣٧)

ويتفق تعريف Marcos Massoud للخصخصة مع الإتجاه السابق حيث يرى أنها " عملية سياسية تقلل من خلالها الحكومة دورها كممتلك للمؤسسات العامة وينتقل الإهتمام بهذه المؤسسات إلى أفراد أو شركات "

وكذلك تعريف Patrick بأن الخصخصة هى " وسيلة البرنامج المصرى للتحول من التخطيط المركزى Central Planning إلى إقتصاد السوق Amarket - Based economy

(I Brahim Badawi 1996 : 24 , 26)

ولعل الكثير منا يتساءل عن المبررات والظروف التى دفعت بالحكومة المصرية إلى انتهاج برنامج الخصخصة كجزء من برنامج شامل للإصلاح الإقتصادى ، ولذا سوف تعرض الباحثة لمدى ضرورة الإصلاح الإقتصادى فى مصر .

أولا : تجدر الإشاره إلى أن سياسة الخصخصة ليست بدعة فى مصر وأنما هى سياسة تم تطبيقها فى العديد من الدول المتقدمة حيث بدأت فى ألمانيا فى الفترة من عام ١٩٥٩ وحتى عام ١٩٦٥ ، ثم أعلنت بريطانيا بعد ذلك عن برنامج ضخم للتخلص من بعض المشروعات العامة وبيعها للقطاع الخاص . ثم أصدرت فرنسا بعد ذلك القانون رقم ٧٩٣ لسنة ١٩٨٦ والذى يقضى بتحويل مساهمات الدولة المباشرة أو غير المباشرة والتى تعطيها الأغلبية فى .

٦٥ شركة من شركات القطاع العام إلى القطاع الخاص ، وهناك العديد من الـدول المتقدمـة التى طبقت هذه التجربة مثل ايطاليا وبلجيكا والدانمارك وغيرها .

(رابح رتيب : ١٠ ، ١١)

وتشير التحليلات أن الخصخصة يتم تطبيقها فى الدول التى تعانى من عجز كبير فى الميزانية العامة ، ولديها مديونية خارجية مرتفعة مما يؤدى إلى زيادة إعتمادها على الوكالات الدوليـة مثل البنك الدولى World Bank وصندوق النقـد Inter National Monetary Found (IMF) الدولى

(I Brahim M. Badawi 1996 : 24)

ولذلك نجد أن " البنك الدولى " قد لعب دورا بارزا فى الضغط على كثير من الـدول الناميـة والدول الإشتراكية ، وذلك من خلال مساعداته المالية فى إعادة هيكلة القطاع العام بها ، ويتـم ذلك من خلال تقديم الدراسات ، والبحوث ، والرأى ، والضغط أحيانـا ، والتوصيـة كثـيرا بالآتى:-

- التحول إلى القطاع الخاص ، من خلال الطرق المختلفة للخصخصة ، أو
- احداث تعديلات جوهرية فى هيكل المشروعات العامة ، وذلك فى حالة صعوبـة تطبيـق البديل الأول . ويتم اللجوء إلى البديل الثانى بغرض منح مزيد من الحرية فى العمـل الإدارى للمشروعات العامة ، واستقلالها عن هيكل العمل الحكومى فى الدولة .

(محمد صالح ، أحمد ماهر، ١٩٩٥ : ١٥)

والأمر لا يرجع إلى ضغوط البنك الدولى فحسب ، بل ظهرت ضرورة الإصلاح الإقتصـادى فى مصر : عندما أطلت أزمة الديون الخارجية برأسها ، هذا بالإضافة إلى ظهور العجز فـى ميزان المدفوعات بنسبة وصلت إلى نحو ٢٤ % من الناتج المحلـى الإجمـالى لعـام ٨٧ / ١٩٨٨ وارتفاع معدل التضخم والتى أصبحت فى نهاية الثمانينات تلتهم أى دخـل للأفـراد . وظهور الإختلالات المالية فى شركات القطاع العام وظهور الشـركات المتعـثرة واختـلال الهياكل الإنتاجية وضعف الإنتاج ومعدلات النمو بالإضافة إلى تفشى البطالة وغيرهـا مـن المشاكل المزمنة التى يعانى منها الإقتصاد المصرى وبدأت تظهر على السطح بشدة وتنـذر بالخطر مع نهاية الثمانينات ، ومن هنا فإن تطبيق برنامج الإصلاح الإقتصادى فى مصر لـم يكن ضرورة فقط بل كان المنفذ الوحيد لها من كل ما تعانيه من أمراض إقتصادية وإجتماعية.

(سوزان أبو ريه ، ١٩٩٩ : ٥١)

كما أن ضرورة الإصلاح ظهرت من خلال " الدراسات التى تشير إلى أن القطاع العام يشكل عبئا ثقيلا على الإقتصاد المصرى وأنه يعتبر أحد العوامل الأساسية فى الأزمة الخانقة التى نعانى منها فى الوقت الحاضر . ونعرف أن الإقتصاد المصرى يعانى من أربع مشكلات أساسية وهى التضخم والبطالة والعجز المزمن فى ميزان المدفوعات والمديونية الخارجية الثقيلة فالقطاع العام مسئول إلى حد كبير عن البطالة ولبيان الصلة بين الأثنين ينبغى أن نعرف أن القطاع العام يمتص نحو ٧٠ % من مجموع الموارد الإستثمارية فى مصر . وفى هذه الظروف فإن قدرة الإقتصاد المصرى على توفير فرص العمالة المنتجة تتوقف إلى درجة كبيرة على مدى سلامة الإستثمارات فى القطاع العام وتدل الإحصاءات على إنخفاض شديد فى العائد على رأس المال المستثمر فى القطاع العام . ففى حالات كثيرة يقل العائد عن ٢% وفى بعض الحالات نجد أن العائد صفرا أو سلبيا .

والقطاع العام مسئول عن العجز المزمن فى ميزان المدفوعات . وتتضح الصلة بين الإثنين إذا عرفنا أن القطاع العام يمثل نحو ٨٠% من صادرتنا السلعية وما يقرب من هذه النسبة من واردتنا . إذا استبعدنا الصادرات البترولية نجد أن أهم ما يميز صادراتنا السلعية منذ أن تحكم فيها القطاع العام هو الركود المقيم . غير أن الركود طويل المدى فى صادراتنا السلعية يقابله نشاط ضخم فى وارداتنا ليس فقط فى الغذائيات ولكن أيضا فى المواد الأولية والآلات والمعدات.

والقطاع العام مسئول إلى حد كبير عن المديونية الخارجية . وهذه نتيجة تلزم بالضرورة مما سلف ذكره عن الإنخفاض الشديد فى العائد على الإستثمارات والركود طويل المدى فى الصادرات السلعية . فإن نسبة عالية من هذه الإستثمارات تمول بالإقتراض الخارجى .
(سعيد النجار ، ١٩٩١ : ٣٨ - ٤١)

ومما سبق يمكننا القول : أن الأزمة الإقتصادية فى مصر لها أربع أبعاد أساسية :-
١- تباطؤ معدلات نمو الناتج القومى وهبوطها إلى مستويات دون معدلات الزيادة فى السكان مما أدى إلى تدهور متوسط الدخل الحقيقى للفرد .

٢- تسارع معدلات التضخم . ولسنا فى حاجة إلى تأكيد ما ينطوى عليه التسارع فى معدلات التضخم من إضعاف الثقة فى العملة الوطنية ، والهرب منها إلى حيازة أرصدة بالعملات الأجنبية فى مصر أو فى الخارج .

٣-ارتفاع معدلات البطالة وخصوصا البطالة بين المتعلمين . ولا يخفى ما تنطوى عليه البطالة من ضياع إقتصادى ضخم وإهدار للكرامة الإنسانية ، وإضعاف روح الإنتماء وإنتشار الأفكار المتطرفة .

٤- الإختلال الخارجى وعبء المديونية الخارجية ومظهر ذلك العجز فى ميزان المدفوعات . والمديونية الخارجية من أعقد المشكلات التى تواجه مصر على الجبهة الإقتصادية . وهى تضعنا أمام إختيار مرير . فإذا قررنا دفع المستحقات من فوائد وأصل دين فإن ما يتبقى من حصيلة العملات الأجنبية لا يكفى لتمويل الواردات الضرورية .

ومعنى ذلك شحة دائمة فى المواد الغذائية الأولية مما يؤدى إلى إختلال الجهاز الإنتاجى وتسارع معدلات التضخم وتراجع معدلات النمو . وإذا قررنا اعطاء أو لولية لاحتياجاتنا الغذائية والإنتاجية فإن معنى ذلك التوقف كليا أو جزئيا عن الدفع مما يؤدى إلى إهدار أهليتنا الإئتمانية وصعوبة الحصول على تمويل خارجى فيما بعد

(سعد النجار ، ١٩٩١ : ١٥٦ - ١٥٧، ١٨٤)

وبناء على أبعاد الأزمة الإقتصادية ، عكس البنك الدولى رأيه فى أوضاع الإقتصاد فى تقريره ثم عرضه على مجلس إدارة البنك الدولى تمهيدا لتبرير برنامج الإصلاح الإقتصادى كما يلى:-

(١)أن الإقتصاد المصرى يتميز بالإهدار فى تخصيص الموارد على نطاق واسع ، الأمر الذى نتج عنه تركه من التدخل الحكومى بالتمليك والإحتكار والتخطيط المركزى .

(٢) أن هيكل الحوافز مشوه بشكل كبير بما يعكس القيود الحكومية على الأسعار بما فيها أسعار الصرف .

(٣) ضعف المنافسة فى الأسواق المحلية والخارجية مما ضاعف من عدم الكفاءه الإقتصادية.

(٤) أن الواردات السلعية أصبحت ضعف الصادرات مما يعنى عجزا مستمرا فـــى المـــيزان التجارى .

(٥) زيادة حجم الدين الخارجى مع إنخفاض الموارد من النقد الأجنبـــى (إنخفـــاض أســـعار البترول فى الأسواق العاليمة ، تراجع حجم تحويلات المصريين العاملين بالخارج)

(٦) اختلال أسواق الصرف للعملات الأجنبية فى مصر ، ووجود سوق ســـوداء للـــدولار ، وتعدد أسعار الصرف للدولار فى مصر .

(٧) تعدد معوقات الصادرات ومنها القيود الرقابية على عمليات التجارة الخارجية .

(٨) الإسراف فى استخدام الطاقة نتيجة إنخفاض أسعارها وكذلك لقيام الحكومة بدعم أسعار الطاقة .
(منى قاسم ، ١٩٩٧ : ٢٨)

وهذه الصورة السيئة للإقتصاد المصري وللقطاع العام علي وجه التحديد لم تكن كذلـــك فـــي بداية نشأة القطاع العام في مصر ، بل أن هذا القطاع قد حقق إنجازات هامه واحقاقـــا للحـــق ينبغي أن نلقي نظره سريعة على تطور هذا القطاع وحتي ظهور فكرة الإصلاح الإقتصادي .

" يذكر محمود متولي أنه مع وصول محمد علي إلي حكم مصرفي بداية القرن التاسع عشـــر عام ١٨٠٥ عرفت مصر للمره الأولي في تاريخها الحديث مسألة تدخل الدولة بشكل مكثـــف في الأمور الإقتصادية حيث أصبحت الدولة تملك تقريبا جميع عناصر الإنتاج مـــن مصـــانع ومعدات وأراضي وأنظمة ري وطرق ووسائل تخزين ونقل نهري وبحري وآلات زراعيـــة . ولم يكن للنشاط الخاص دور كبير في المجال الإقتصادي باستثناء الحرفيين الذين لم يجـــدوا فرص التشجيع حيث أن الصناعات الحرفية القديمة أضعفها الإحتكار الذي فرضة محمد علي.
(خالد زكريا، ١٩٩٦ : ١١٠)

والقاعدة منذ نهاية عصر محمد على هى الحرية الإقتصادية .. والتى فرضتها الدول الأجنبية أكثر مما فرضتها الظروف المحلية . وبالرغم من ذلك ، فقد كان هناك ما يدعو لتدخل الدولـــة من حين إلى آخر وبشكل متزايد فى الفترة ما بين الحرب العالمية الأولى ١٩١٤ .. وثـــورة يوليو ١٩٥٢ وفى تلك الفترة وقعت حربان عالميتان ، وانعكس ذلك على الأحوال الإقتصاديـــة

فى الداخل ، وتعرض زراع القطن وتجاره فى بعض الأحيان للإفلاس .. وكانت الدولة تتدخل:

* لانقاذ الرأسماليين والإقطاعيين
* او لمساندتهم بإنشاء المرافق والمشروعات التى يحجمون عنها وتكون ذات أهمية فى الإنتاج .

(محمود المراغى ، ١٩٨٣ : ٣٩)

وسوف نعرض لأهم الملامح التى اتسم بها القطاع العام فى فترة الخمسينات والستينات ثم فترة السبعينات والثمانينات :-

أولا : القطاع العام فى فترة الخمسينات والستينات :

بدراسة فكرة القطاع العام وتطبيقاتها فى مصر خلال الخمسينات وحتى بداية الستينات فإننا يمكن أن نضع التحليل التالى :-

(١) لم يكن إقامة القطاع العام قرارا ايدلوجيا ، فقد كانت هناك فرصة سانحة للثورة لتمتلك قطاعا عاما واسعا فى الزراعة ، إلا أنها آثرت أن توزع ما تم الإستيلاء عليه والذى بلغ نتيجة قوانين الإصلاح الزراعى ومصادرة أملاك الأسرة المالكة مليون فدان .

كذلك آثرت الثورة فى البداية أن تنشئ من الشركات المختلفة أكثر مما تنشئ من شركات عامة ، وأن تبدأ بالنسبة لممتلكات الأجانب بالحراسة وقرار التمصير .

(٢) كان الهدف من قيام القطاع العام : هو الأسراع بالتنمية . وقد لعبت الدولة لتحقيق هذا الهدف ، دور المحرض للقطاع الخاص لكى يحرك أمواله فى الإتجاه الصحيح خاصة بعد أن حوصر فى الزراعة بوضع حد أعلى للملكية . ولكن ، وخلال وقت قصير قررت الدولة أن تقيم قطاعها العام " الذى يحتل مواقع استراتيجية ، ويسرع بالتنمية " .. خاصة فى مجالى الصناعة والمال .

(٣) وفى بناء القطاع العام ، سلكت الدولة الطريقين فى وقت واحد : الإستثمار المباشر بإنشاء المشروعات .. والإستيلاء على مشروعات كان تمليكها للقطاع الأجنبى فى الأساس .

(محمود المراغى ، ١٩٨٣ : ٥٥ -٥٧)

وفى الفترة الواقعة بين (٢٣،٠٨) يونيو ١٩٦١ ، توالت الإجراءات التى مثلت أوسع خطـــوة لبناء القطاع العام .. فقد تقرر : تأميم ١٤٩ شركة : مـــن بينـــها كـــل الشـــركات الكـــبرى والمتوسطة فى الصناعة وتحولت أسهمها إلى سندات اسمية .

- إشتراك القطاع العام فى ٨٦ شركة بحصة لا تقل عن ٥٠% من رأس المال .
تعدل قانون الإصلاح الزراعى ليضع حدا أقصى جديدا للملكية هو مائة فدان ، وحدا أقصــــى للإيجار خمسين فدان .

وفى نفس الفترة صدر قانون يخصص ٢٥ % من أرباح الشركات للعاملين ، كما اســـتحدث قانونا لأول مرة لمشاركة العاملين فى الإدارة ، بحيث يكون لهم ممثلون فى مجـــالس الإدارة يتم اختيارهم عن طريق الإنتخاب .
ثم جاء (الدستور المؤقت) فى ٢٣ مارس ١٩٦٤ لينص على" أن يسيطر الشعب على كـــل أدوات الإنتاج والنهوض بمستوى المعيشة "
وقد أشار "على صبرى " أن من أبرز نتائج خطة التنمية التى وضعت فى بداية الستينات :-
١- زيادة الدخـــل بنســـبة ٣٧,١ % وزيـــادة المشـــتغلين ٢٢,١ % والإســـتهلاك ٤٦,٩ % والإنتاج (٣٦,٤ %)

٢- خلال هذه الفترة تم استصلاح (٥٣٦٣٥١) فدانا وكان للقطاع العام الفضل الأول فى ذلك وزاد ما تم استصلاحه من (٢٨٢٧٣) فدانا فى العام الأول للخطة (قبـــل التـــأميم) إلـــى (١٢٢٣١٣) فى العام الثانى للتأميم و (١٥٩٤٣٥) فدانا فى العام الثالث للتأميم

٣- ارتفع عدد المشتغلين من (٦) مليون مشتغل إلى (٧,٣) مليونا وارتفع نصيب الأجـــور فى الدخل القومى من (٤٢,٨) فى عام ٥٩ - ١٩٦٠ إلى (٤٦,٧ %) عام ٦٤- ١٩٦٥ .
ثم جاء عدوان إسرائيل فى يونيو ١٩٦٧ ، وما تبعه من أعباء رتبتها الحرب ليحاصر التجربة كلها ، ويجردها من إمكانياتها ويضع أمامها أولويات جديدة وهى صد العدوان وتحمل أعبـــاء التهجير لسكان القناة بدلا من التنمية . وقد أشار " على السلمى " إلى إنخفاض كفاءة القطـــاع العام فى نهاية الستينات وكانت مؤشرات ذلك :-
- إنخفاض معدلات النمو فى الإنتاج الصناعى .
- تراكم المخزون السلعى .

- تزايد الطاقات العاطلة .
- تضاؤل نصيب الصادرات والتسويق الخارجى .
- الإتجاه المتزايد للتضخم فى العمالة .

(محمود المراغى ، ١٩٨٣ : ٦١،٦٢،٦٥-٧١)

ثانيا : القطاع العام فى فترة السبعينات والثمانينات :-

قد تأثر القطاع العام فى هذه الفترات بحرب أكتوبر ١٩٧٣ وباتباع سياسة الإنفتاح الإقتصادى:

وقد ظهر جابنا لهذه السياسة ، فيما يخص القطاع العام :

الجانب الأول : انعكاس هذه السياسة على نسب التضخم والتى بلغت ٣٠% ، وهو أمر أخل بإقتصاديات القطاع العام التى لم تملك الا أن تستجيب لذلك وهى تحصل على مدخلاتها من عمالة وخامات ومستلزمات .. وفى نفس الوقت كانت عاجزة فى كثير من الأحوال عن تحريك أسعار منتجاتها بسبب التدخل الحكومى .

الجانب الأخر ، الذى صاحب الإنفتاح ،والغلاء ، وتوسع المشروعات فى دول عربية محيطة هو تزايد الهجرة للعمل فى الخارج .. وتشير تصريحات وزير القوى العاملة المصرى فى ١٩٨١ أن عدد العاملين المصريين فى الخارج فى بداية ١٩٨١ مليون و ١٤٩ ألفا .. وخطورة الرقم أن معظم هؤلاء يعملون فى الحكومة والقطاع العام .. وحسب احصاءات ١٩٨٠ فقد بلغ عدد العاملين الذين تركوا الحكومة والقطاع العام للعمل فى الدول العربية (١١٩٧٤٥) شخصا من بينهم نسبة كبيرة لأصحاب المهن الفنية .

(محمود المراغى، ١٩٨٣ : ٨٥،٨٦)

أى أن القطاع العام فى مصر ، مر بثلاث مراحل :

* مرحلة الخمسينات وكان استثناء على قاعدة ..فقد كانت سمة الإقتصاد المشروع الخاص وكانت قاعدة الملكية خاصة فى معظمها .. والقطاعات الحاكمة (كالبنوك والتجارة الخارجية) فى يد القطاع الرأسمالى مصريا وأجنبيا .

*فى الستينات اختلف الأمر ، فقد كان القرار السياسى والإقتصادى معا فى يد السلطة الثورية والتى نقلته من الناحية الدستورية لمجالس منتجة نصفها من العمال والفلاحين وتم تشكيل

البرلمان على هذا الأساس وكان القطاع العام حينذاك قاعدة وليس استثناء ، وكانت القطاعات الحاكمة فى يد هذا القطاع .

* وفى السبعينات تغيرت بعض الأسس ، فأصبح القطاع الخاص والأجنبى قاعدة . وليس استثناء وتغير موقع تجربة إشتراك العمال فى الإدارة ، وتغيرت طبيعة المجالس والجهات التى تتخذ القرارات فى المجتمع (وعلى رأسها البرلمان) وتعرضت قضية عدالة التوزيع للخطر .. فاتسعت الفوارق . وزاد التضخم من فرص الثراء والفقر فى آن واحد .
(محمود المراغى ، ١٩٨٣ : ١١٧ - ١١٩)

وعلى الرغم من تغير موقع القطاع العام من السيطرة إلى الخضوع خلال مراحل تاريخية مختلفة إلا أنه " قد حقق إنجازات هامة .. ففى مصر : بنى السد العالى ومجمع الصلب ومجمع الألمونيوم وفى الستينات فقط ، كان قد امتلك - بالتأميم أو بالبناء ما يقرب من ألف مصنع واستصلح نحو مليون فدان " .

(محمود المراغى ، ١٩٨٣:٣٠)

وبالإضافة إلى تعرض القطاع العام لأحداث وسياسات تؤثر فيه ، نجده محملا بأعباء إقتصادية وإجتماعية مفروضة عليه :

" **فاقتصاديا** : يواجه صناعة المشروعات الأجنبية والسلع المستوردة وهى منافسة غير متكافئة بسبب الإعفاءات والإمتيازات التى يتمتع بها المشروع الأجنبى أو المشترك .. وبسبب السياسات الجمركية التى فرضت فى بعض الأحيان رسوما على مستلزمات انتاج القطاع العام تزيد عن الرسوم المفروضة على الإنتاج الجاهز المستورد .
كما أن القطاع العام يواجه مشاكل ناتجة عن قصور طاقة بعض القطاعات مثل انقطاع التيار الكهربائى ، ومشاكل النقل والمواصلات ، ومشاكل إقامة المشروعات الجديدة المتعلقة بالتشييد.

وإجتماعيا : يواجه القطاع العام المصرى مشكلة السياسات التى فرضت عليه ولفترة طويلة عمالة أكثر مما يحتاج . وبصرف النظر عن أهمية ذلك من الجانب الإجتماعى لكنه فى

حساب التكلفة يزيد الكلفة دون شك . (ففى تقرير وارد فى منتصف السبعينات وجد فـــائض العمالة فى قطاع الغزل ٤٠٠% وفى التجهيز ٢٥٠% .

وفى نفس الوقت ، ولأسباب اجتماعية أيضا تم التحكم فى أسعار منتجات القطاع العام . ورغم الإتجاه لتحرير الأسعار ، وترك الحرية للوحدات لتحدد أسعارها ، فقد ظلت خطـــوات ذلـــك متردده وظلت أسعار بعض المنتجات مثل : الأسمدة ، وحديد التسليح ، والأقمشة تباع بـــأقل من التكلفة . وهكذا أصبح الموقف أمام القطاع العام : تزايد تكلفة الإستثمار والتشغيل بما فيـــه من عمالة ومستلزمات وتقييد حركته فى أسعار البيع .

(محمود المراغى ، ١٩٨٣ : ١٠٠،١٠٢)

ونتيجة لتردى أوضاع القطاع العام وظهور الأزمة الإقتصادية بأبعادها السابق الإشاره اليـــها ظهرت دوافع برنامج الحكومة المصرية للإصلاح الإقتصادى وابتاع سياسة الخصخصة كأداه من أدوات الإصلاح الإقتصادى ، وفيما يلى تعرض الباحثة لأهم الدوافع التـــى تقـــف وراء انتهاج هذه السياسة والتى يمكننا تقسيمها إلى :

(١) الدوافع الإقتصادية

(٢) الدوافع الإجتماعية

(٣) الدوافع الإدارية

(٤) الدوافع السياسية والقانونية

أولا الدوافع الإقتصادية :

إن دعم الموازنه العاملة للدولة من أحد الأركان الهامة لإنتهاج برنامج الخصخصة ، حيث أن عمليات الخصخصة تكون فى بعض الأحيان من الضخامة التى تدفع الحكومة نحو المزيد بغية الخروج من الأزمات الإقتصادية وإخراج الإقتصاد من حالة الركود فعلى سبيل المثال وخـلال الفترة من ١٩٩٠ - ١٩٩٢ مثلت عائدات الخصخصة فى الأرجنتيـــن كمـــا يذكـــر Luis Serven نسبة ١,٩ % من الناتج المحلى الإجمالى تقريبا ٢٥٦ مليار دولار مما أدى إلـــى الحد من متطلبات إقراض القطاع العام وتحويل العجز المـــالى إلـــى فـــائض . ، وأوضـــح Reuter أن عائدات الكويت خلال الفترة من منتصف عام ١٩٩٤ إلى يوليو ١٩٩٥ حوالـــى ٣٢٠ مليون دينارا أى ١,٠٧٣ مليار دولار وذلك من بيع أسهمها فى ٤١ شركة .

(خالد زكريا ، ١٩٩٦ : ١٩)

كما نص دليل الإجراءات والإرشادات العامة لبرنامج الحكومة ١٩٩٦ فى أهداف برنامج الخصخصة على أنه يخصص عائد البيع لسداد مديونيات البنوك ، وتصحيح مسار الشركات التابعة التى تحتاج إلى اعادة هيكلة ، واستخدام الفائض منها لزيادة موارد الموازنة العامة للدولة ، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للإتصال بالأسواق الخارجية والحصول على التقنيات الحديثة ، وجلب رؤوس الأموال للإستثمار . *

ويذكر " إيهاب الدسوقى " أن معظم التجارب تدل على تركيز الأهداف الإقتصادية التى تستهدفها الدولة من جراء تطبيق الخصخصة فى الآتى :

١- زيادة المنافسة وتحسين الأداء أو الكفاءة الإقتصادية .
٢- توسيع قاعدة الملكية .
٣- خفض العجز المالى للحكومة
٤-تنشيط وتطوير أسواق المال (إيهاب الدسوقى ، ١٩٩٤ : ٢٠)

بالإضافة إلى زيادة الإندماج فى السوق العالمى وجذب رؤوس الأموال الأجنبية .
(ماجده أحمد ، ١٩٩٨ : ٧)

ويشير " محمد صالح وأحمد ماهر " فى تناولهما للدافع الإقتصادى للخصخصة : أن الأدلة تؤكد على أن الأنظمة الإقتصادية الحرة التى تعتمد على آليات السوق والمنافسة تزيد من الكفاءة وترفع فعالية ومعدلات الأداء ، وتزيد من الجودة ، وتضمن تقديم سلع وخدمات بأسعار مقبولة.

(محمد صالح ، أحمد ماهر، ١٩٩٥ : ٣٨)

ويمكن أن نجمل أهم الدوافع الإقتصادية لبرنامج الخصخصة فيما يلى :-
١- دعم الموازنة العامة للدولة .
٢- تخصيص حصيلة بيع الشركات العامة فى سداد مديونية البنوك ، وفى إعادة هيكلة الشركات المتعثرة .
٣- تحسين الأداء الإقتصادى والتعامل مع السوق العالمى .

---

* المكتب الفنى ، وزير قطاع الأعمال ، دليل الإجراءات والإرشادات لبرنامج الحكومة لتوسيع قاعدة الملكية واعادة الهيكلة وحوافز العاملين والإدارة ١٩٩٦ : ص ١٠

ثانياً : الدوافع النفسية الاجتماعية :-

يرى البعض أن الخصخصة ربما تكون الوسيلة المناسبة لتحقيق مزيد من الحرية الشخصية ، وايجاد الحافز على الإنتاج ، والقضاء على السلبية ، وتحقيق انضباط فى السلوك داخل مجالات العمل .

كما تؤدى الخصخصة إلى القضاء على التلاعب الإجتماعى فى صورة المحسوبية ، وعدم المحاسبة على الإهمال .

(محمد صالح ، أحمد ماهر، ١٩٩٥ : ٣٩ - ٤٠)

ويشير دليل إجراءات الحكومة أن الخصخصة سوف تؤدى إلى زيادة فرص العمل وفتح مجالات عمل جديدة ، والإرتقاء بالكوادر الفنية الوطنية المدربة .*

وترى الباحثة أن الخصخصة ربما قد تؤدى إلى القضاء على بعض المشاكل الإجتماعية مثل المحسوبية والإهمال فى العمل ، ولكنها لن تؤدى إلى خلق فرص عمل جديدة بل على العكس من ذلك لأنه كما سنعرف تعد البطالة من أكثر المشكلات المرتبطة ببرنامج الخصخصة .

ثالثاً : الدوافع الإدارية :-

تشمل الدوافع الإدارية : تحسين ظروف العمل ، زيادة الحوافز الإدارية ، وبناء كوادر إدارية لديها الحساسية فى إدارة الأعمال والأنشطة على أساس إقتصادى .

(ماجدة أحمد، ١٩٩٨ : ٨)

" ويتحرر القرار الإدارى من سيطرة الأجهزة الحكومية . وبذلك يضمن هذا مرونة العمل الإدارى ، وعدم تقيده بموافقات ، أو إعتمادات ، أو غيرها من القيود المفروضة بواسطة أجهزة الحكومة .

(محمد صالح ، أحمد ماهر، ١٩٩٥ :٣٩)

---

* المكتب الفنى، وزير قطاع الأعمال.

رابعا : الدوافع السياسية والقانونية :-

" تؤدى الخصخصة فى ظل أسواق مفتوحة ، إلى القضاء على الشعارات السياسية الرنانة والتى يميل البيروقراطيون والإشتراكيون إلى استخدامها باعتبارها ستخدم الطبقات الكادحة ولكن ثبت فشلها .. ويتميز القطاع الخاص عن القطاع العام بأنه أقدر على إبعاد السياسيين من إستخدام مراكزهم لتحسين صورتهم ففى ظل القطاع العام يميل السياسيين إلى إستغلال إمكانيات هذا القطاع فى إبراز إنجازات شخصية ؛وفى تحقيق مكاسب من وراء ذلك

(إقبال الأمير، ١٩٩٦ : ٣٧٠)

كما تأخذ الدوافع السياسية صورا عديدة من أهمها : الحد من فرص ممارسة الفساد واستغلال المال العام من قبل المسئولين الحكوميين والسياسين ؛ومحاولة تقليل الآثار السلبية التى تحدثها ضغوط السياسيين والنقابات العمالية

(ماجدة أحمد، ١٩٩٨ : ٨)

ثم بدأت إجراءات تنفيذ برنامج الخصخصة لتحقيق الأهداف المرجوة منه بصدور القانون (٢٠٣ لسنة١٩٩١) ، ونحاول فيما يلى أن نلقى الضوء على أهم ما جاء به هذا القانون وتقييمة من حيث العيوب والمميزات .

القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ :-

أصدرت الدولة قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والذى بموجبه تحولت شركات القطاع العام (٣١٤ شركة) من القانون رقم ٩٧ إلى القانون رقم ٢٠٣ حيث سميت بشركات قطاع الأعمال العام وأصبحت تابعه لـ ٢٧ شركة قابضة – تم تخفيضها إلى ١٧ شركة قابضة .

(ريهام عبد المعطى ، ١٩٩٧ : ٤٧)

وأهم عناصر هذا القانون :-

(١) تأسيس الشركات القابضة والتابعة على أسس اقتصادية :-

نص القانون على أن الجهات المشرفة على شركات قطاع الأعمال هى الشركات القابضة والتى تأخذ شكل شركات مساهمة تكون مملوكة بالكامل للدولة لتحل محل الهيئات الإقتصادية

، ويتبعها شركات تابعة لتحل محل شركات قطاع الأعمال القائمة والتى كانت تشرف عليها الهيئات الإقتصادية .

(٢) الفصل بين الملكية والإدارة :-

أكد القانون على الفصل بين الملكية والإدارة ، وقيام أهل الخبرة بإدارة الشركات القابضة والتابعة وإعطاء الحرية لمجلس إدارة الشركات فى تصريف الأمور وتحقيق أهداف الشركة .

(٣) السماح بتطبيق الخصخصة :-

سمح القانون بجواز التصرف ببيع الأسهم المملوكة للقطاع العام فى الشركات التابعة ، حتى اذا ترتب على ذلك إنخفاض نسبة ملكية القطاع العام عن ٥١ % ، مما يعنى إمكانية تحويل الشركات التابعة المملوكة للدولة كليا أو جزئيا إلى القطاع الخاص .

(٤) المساواة فى المعاملة بين شركات قطاع الأعمال العام وشركات القطاع الخاص:-

أكد القانون على أهمية تحقيق المساواة بين شركات قطاع الأعمال العام والشركات الخاصة ، حيث ألغى القانون أى حماية لشركات قطاع الأعمال العام وعدم تحميلها بأعباء اجتماعية على حساب إقتصادياتها وخاصة فى مجال تسعير المنتجات .

(٥) تحرير الإدارة :-

أجاز القانون للشركات حرية وضع نظم مالية إدارية خاصة بكل شركة بالإضافة إلى إعطاء مرونة فى وضع لوائح منظمة لشئون العاملين ، ولم يلزم القانون الشركات بتوزيع أرباح على العاملين بشكل إجبارى .

(ايهاب الدسوقى، ١٩٩٤ :١٥٣ - ١٥٥)

ولقد كفل القانون بعض المحاور لتحرير القطاع العام جاءت كما يلى :-

* توفير إدارة من الخبراء والمتخصيصن بمجالس الإدارة والجمعيات العمومية لشركات قطاع الأعمال العام القابضة والتابعة لا تقل فى نوعيتها وكفاءتها عن الإدارة المستخدمة فى المشروعات الخاصة .

* تحفيز الشركات لزيادة الإنتاج ورفع مستوى جودته وترشيد التكلفة وتنمية امكانيات التطوير والتحديث ورفع الكفاية الإنتاجية وقدرات التسويق والتصدير والمنافسة محليا ودوليا .

(منى قاسم، ١٩٩٧ : ٧١ ، ٧٢)

تقييم القانون :-

"من الاخطاء الجسمية لبرنامج الحكومة لتوسيع قاعدة الملكية أنه لم ينظم عملية البيع للأجانب ، وهذه مسألة هامة يجب أن يتطرق اليها أى برنامج للخصخصة . وفى مصر تعطى عقود التعامل بين الدولة والشركات الأجنبية حق الفيتو للشركات الأجنبية فى حالة بيع الدولة للشركات المصرية ، ويوضح " محمود وهبه " هذه الحقوق كالتالى :-

١- العلامة التجارية أو الإسم التجارى .

٢- المواد ذات الطبيعة السرية مثل المادة المركزة لشركة الكوكا أو شركات الأدوية .

٣- قطع الغيار الخاصة ، وخاصة فى شركات الألكترونيات والكمبيوتر .

٤- التكنولوجيا الفنية أو الإدارية أو التسويقية .

وتنطبق هذه الأمثلة على عدد ضخم من شركات قطاع الأعمال العام ، مما يعنى تحكم الشركات الأجنبية فى خصخصة هذه الشركة من حيث اختيار المشترى أو رفض كل المشترين من خلال حق الفيتو الذى تتمتع به ، ومن ثم شراء هذه الشركات بالأسعار التى تناسبهم.

ويرى " إيهاب الدسوقى " أن هذا الوضع يحمل فى طياته خطورة جسيمة على الإقتصاد المصرى يجب تداركه خاصة أن معظم الشركات العامة التى تتعاون مع الشركات الأجنبية تتمتع بوضع شبة احتكارى فى السوق المصرى ، فضلا عن أنها رابحة مما يجعلها جذابة لشراء الشركات الأجنبية المالكة لها .

(ايهاب الدسوقى ، ١٩٩٤ : ١٧٠ ، ١٧١)

وتتفق " منى قاسم " مع هذا التقييم للقانون حيث تشير إلى أن القانون لم يحدد النسبة التى يجوز للمستثمرين الأجانب تملكها وكيفية هذا التملك .

(منى قاسم ، ١٩٩٧ : ١٠٨)

كما أن برنامج الخصخصة لم يتضمن برنامجاً محدداً للتعامل مع قضية فائض العمالة ، وكان من المفترض أن يضم البرنامج – مثل برامج الخصخصة التى طبقت على الدول التى سبقت مصر – إجراءات محددة تستهدف الحفاظ على مستقبل العاملين ، وذلك لأن عدم وجود حلول لمشكلة العمالة يمكن أن يؤدى لفشل البرنامج ، حيث تعتبر قضية العمالة من أهم القضايا التى تواجه برنامج الخصخصة ، لأنها مشكلة تتعرض لحياة آلاف من العاملين ويقع على الدولة عبْ تحمل مسئولية علاج هذه المشكلة .

(ايهاب الدسوقى، ١٩٩٤ : ١٧٣ ، ١٧٤)

وترى " منى قاسم " أن القصور فى القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ قد يرجع إلى ضغوط صندوق النقد والبنك الدوليين على مصر للإسراع ببرنامج الخصخصة ، والذى ظهر التخبط فيه واضحاً لعدم وجود استراتيجية أو قانون يحمى الممارسات ويحددها ، وبالطبع فإنه كل شهر أوشهرين تصدر قوانين عليا لمحاولة تنظيم وتعديل مسار برنامج الخصخصة وهذا وحده معناه الحاجة إلى التضبيط التشريعى الذى وإن حدث فيه تجاوزات فحلولها معروفة .

(منى قاسم، ١٩٩٧ : ١٠٨)

أى يمكننا القول أن القصور الذى إنتاب القانون الخاص بتنظيم بيع شركات قطاع الأعمال العام إلى القطاع الخاص تمثل فى :-

(١) عدم تحديد نسبة الملكية الأجنبية .

(٢) عدم وضع حلول فورية لعلاج مشكلة فائض العمالة .

إلا أن ذلك لا يعنى عدم وجود مبادئ أساسية لبرنامج الخصخصة ، بل أن هناك مجموعة من المبادئ الأساسية تمثلت فيما يلى :-

١- لايجوز أن يتمتع مشترى وحدات القطاع العام بأى شكل من أشكال الإحتكار ، كما يجب عدم منحة حماية أو منحة خاصة مثل الحماية من المنافسة أو تمويل حكومى أوضمانات حكومية للقروض المصرفية .

٢- يمنح مشترى وحدات القطاع العام جميع الحقوق والحريات المتاحة لشركات القطاع الخاص مع الحرية لتحديد الحجم الأمثل للعمالة .

٣- تتاح المعلومات بالكامل عن جميع مراحل البيع ".

(عماد الدين ، سعيد ياسين، ١٩٩٨ : ١١٦ ، ١١٧)

٤- يتم البيع نقدا ، أو على شكل مبادلة قيمة الأسهم المباعة بجزء أو كل من أرصدة الديون على الشركة ، واستثناء من هذه لا يجوز أن تباع الأسهم للعاملين بالتقسيط ، وفى هذه الحالة لاتنتقل ملكية الأسهم للمشترين من العمال إلا بعد سداد القيمة المتفق عليها بالكامل .

(منى قاسم ،١٩٩٧ :٧٥)

وكذلك وضع البرنامج معايير محددة تسترشدبها الشركات القابضة فى البيع ، وشملت هذه المعايير مايلى :-

١- تعطى الأولوية للشركات الصغيرة والمتوسطة ، والتى تحقق أرباحا وتعمل فى أسواق تسودها المنافسة ، ولا تحتاج إلى اعادة هيكلة جزئية كانت أو كلية .

٢- أن يكون الإستثمار فى هذه الشركات ذا جدوى اقتصادية ، ويحقق فائضاً فى التدفقات النقدية .

٣- أن يكون معدل العائد المحقق خلال السنوات القليلة السابقة على البيع مجزياً للمستثمرين وأن تكون نسبة الديون إلى قاعدة الملكية مقبولة .

٤- أن تتمتع بيئة العمل لهذه الشركات بالإستقرار .

٥- يجب ألا تكون الشركات المختارة متمتعة بأية مزايا خاصة منحتها لها الحكومة .

٦- أن يكون حجم المشاكل الإجتماعية الموجودة فى الشركة محدداً ، وتتمتع بعلاقات عمالية طيبة ومستقرة .

وحدد البرنامج الجهات التى تتولى تنفيذ برنامج الخصخصة والإشراف عليه كالتالى :-

١- مجلس الوزراء

٢- اللجنة الوزارية المختصة بشركات قطاع الأعمال وبرنامج الخصخصة .

٣- وزير قطاع الأعمال

٤- المكتب الفنى لوزير قطاع الأعمال .

٥- الشركات القابضة .

٦- الشركات التابعة للشركات القابضة .

وشمل برنامج الحكومة السنوى طرح أسهم ومكونات عدد لا يقل عن ٢٥ شركة للبيع سنوياً خلال الفترة (٩٢ / ١٩٩٣ – ٩٦/ ١٩٩٧) ويشمل ما يتم طرحه :

١- الأسهم التى تملكها الشركات القابضة فى رؤوس أموال الشركات المشتركة الخاضعة لأحكام القانون ٨٩/٢٣٠ والشركات المساهمة الخاضعة لأحكام القانون (١٥٩) لسنة ١٩٨١.
٢- الأسهم التى تمتلكها الشركات القابضة فى رؤوس أموال الشركات التابعة .
٣- الأسهم التى تملكها الشركات القابضة فى رؤوس أموال الشركات التابعة والخاضعة للقانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والتى تتملكها الشركات القابضة بالكامل .
٤- ما تحدده الشركات التابعة من أصول يمكن أن تطرح للبيع .

(عماد الدين ، سعد ياسين ١٩٩٨ : ١١٨ ، ١١٩)

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن برنامج الحكومة للخصخصة وقانونه ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ كانت له مميزات كما كانت له عيوب . ولذلك ترى الباحثة ضرورة اصدار تشريعات أخرى تتلاشى وتحاول إصلاح عيوب البرنامج .
ومن المهم أن نعرف أن الخصخصة لا تتم عن طريق واحد ، وأنما لها طرق وأساليب متعدده ، لذا ستحاول الباحثة أن تتناول هذه الطرق التى تستخدم فى تحويل شركات قطاع الأعمال العام إلى شركات خاصة ، كما ستعرض لما يكتنف كل طريقة من عيوب ومميزات .

* طرق الخصخصة :-

تتميز الخصخصة بخصوصية هامة وهى إمكانية تطبيقها من خلال أساليب متنوعة تسعى جميعاً إلى زيادة الأهمية النسبية للقطاع الخاص داخل الإقتصاد القومى ، ويمكن حصر أهم الأساليب الرئيسة لتطبيق الخصخصة فى الآتى :-

(سوزان أبو رية، ١٩٩٩ : ٤٤)

(١) الطرح العام للأسهم :-

وفقاً لهذا الأسلوب يتم طرح المشروع العام للبيع لصالح مجموعة من المستثمرين أو مؤسسات خاصة ، ويتم ذلك من خلال اتباع نظام المزادات أو العطاءات وأيضاً يمكن للحكومة بيع المشروع بالكامل أو جزء منه وفقاً للصالح العام للدولة .
ويتميز هذا الأسلوب بالمرونة فى تنفيذه ، كما أنه يمكن المشترى من تطوير وتحسين أداء المشروع وفقاً لرغبته ، ولكن يعاب على هذا الأسلوب احتمال لجوء المشترى إلى تفكيك

المشروع وبيع أصوله ، وبالتالى توقف نشاط المشروع ، كمـــا أن هـــذا الأســـلوب يواجـــه مصاعب فى عملية تقييم المشروع ، حيث يقع على كاهل الدولة عبء تحديد سعر استرشادى لقيمة المشروع حتى لا تواجه بسعر منخفض من قبل المشترى .

ويوضح البنك الدولى أن هذا الأسلوب ملائما فى ظل توافر العناصر التالية :-

١- الشركات ذات الحجم الصغير .

٢- ضعف أسواق المال

٣- سيطرة التوقعات المتفائلة عن مسار المشروع فى المستقبل

(إيهاب الدسوقى، ١٩٩٤ : ٣٤ ، ٣٥)

وبناء على الطرح العام للأسهم يتحدد شكل الخصخصة :-

فقد تكون الخصخصة كلية ، إذا كان طرح أصول أو أسهم الشركات للبيع بالكامل : إما بشكل مباشر وإما فى سوق الأوراق المالية ، وفقد تكون الخصخصة جزئية ، إذا كان المطروح

للبيع هو جزء من أصول أو أسهم الشركات ، كان يطرح للبيع ١٠% أو ٢٠% فقط من هـــذه الأصول .

(حسين عمر ، ١٩٩٦ : ٨٥)

(٢) البيع للعمال والإدارة :-

يمكن للدولة أن تبيع كل أو نسبة ، أو جزء من الشركة إلى العامل أو الإدارة أو لكليهما معاً .
واتباع هذه الطريقة يعنى محاولة الدولة لضمان نوع من تعاون العمال والإدارة ، ولضمـــأن مشاركتهم بسبب الإحساس بالمصلحة الشخصية .

وعادة ما يتم الشراء بواسطة الإدارة والعمال وذلك باللجوء إلى البنوك ، ويقوم بنكين أو اكثر باعطاء الضمانات بأن النقدية والسيولة المطلوبة لقيام العمال والمديريـــن بالشـــراء متاحـــة ومضمونة .

إن حسن التعامل بين العمال والإدارة ، واتفاقهما معاً على كيفية تسيير العمل ، وعلى الأخص خلال ما يطلق عليه بعقود الإنتاجية Productivity contracts يمكن أن يساعد في نجاح عملية الخصخصة .

(محمد صالح ، أحمد ماهر، ١٩٩٥ : ٩١)

ويمكن أن نطلق على هذه الطريقة " البيع إلى العاملين بالمشروع " ومن أوائل الدول التي أخذت بهذا الأسلوب الولايات المتحدة الأمريكية ، وذلك منذ عام ١٩٥٦ ، وقد عرف بإسم الايسوب E.S.O.P وهي اختصار لكلمة نظام تملك العاملين للأسهم في الشركات . Employee Stock Ownership Plan

(ايهاب الدسوقي، ١٩٩٤ : ٣٧)

(٣) عقود الإيجار أو الإدارة :-

تعني عقود الادارة ما يطبق عليه " التعاقد من الباطن " Contracting out وفي هذه الطريقة يتم الإبقاء على الشركة كما هي ، حيث لا يتم تغيير في هيكل رأس المال . فإذا كان رأس المال مملوكاً كلياً بواسطة الدولة ، تم الابقاء عليه ، الا أن أداء العمليات والأنشطة الإنتاجية والخدمية يتم تحويل جزء منها إلى القطاع الخاص .

ومن المشاكل التي ترتبط بعقود الإداره ما يمس العمالة ، فالتعاقد من الباطن يعني أن يقوم القطاع الخاص بتقديم الخدمة أو أداء النشاط الذى كان يقوم به عمال الشركة. وحيث أن القطاع الخاص يستخدم غالباً العمالة بشكل أكفأ مرونة وأقل تكلفة ، فإن من المتوقع أن يمثل هذا تهديداً على العمالة الحالية التي تقوم بتقديم الخدمة أو أداء النشاط حالياً في الشركة . ويعطى هذا دافعاً لنقابات العمال لمقاومة عقود الإداره ، وذلك حماية لمصالح عمال الشركة ، ودفاعاً عن موقفها الذى يعنى أن تفقد السيطرة على العمالة والعمل داخل الشركة ومن مزايا هذه الطريقة :-

١- تخفيض تكلفة أداء النشاط والخدمة والسيطرة على ظروف التقلبات الإقتصادية التي تواجه الشركة .

٢- المنافسة بين شركات القطاع الخاص لتقديم أفضل شروط وأقل سعر وأعلى جودة .

٣- فرض مفاهيم الإنتاجية على مائدة التعامل مع نقابات العمال . وأن العمالة غير المنتجة يمكن احلالها بواسطة شركات خاصة .
٤- تخفيف حدة سيطرة الدولة والقطاع العام على النشاط الإقتصادى .
(محمد صالح ، أحمد ماهر . ١٩٩٥ : ٩٨ - ١٠٠)

ويتميز التأجير بصفة عامة بأنه :
- يوفر تدفق نقدى سائل للمؤجر (الحكومة) وفقاً لمواعيد محددة .
- يعد من الناحية المالية أجدى من لجوء الحكومة للإقتراض .
- بقاء ملكية الأصول فى يد المؤجر .

ووفقاً لها الأسلوب تظل الملكية العامة قائمة ولكن تتعاقد الحكومة مع شركات تستأجر الشركة العامة مقابل مبلغ نقدى ووفقاً لشروط معينة .
وتنتشر عقود الإدارة بصفة خاصة فى مجال السياحة والفنادق وقد أخذت مصر بهذا الأسلوب وطبقته على عدد من الفنادق الكبرى .

(إيهاب الدسوقى، ١٩٩٤ : ٤٠ ، ٤١)

وبناء على الطرق السابقة يتحدد شكل الخصخصة فى خصخصة الملكية أو خصخصة الإدارة وينصرف معنى خصخصة الملكية إلى نقل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص عن طريق البيع إما بالأسلوب المباشر وإما بطرح الأسهم المعدة للبيع فى سوق الأوراق المالية ، أما خصخصة الإدارة - كبديل لخصخصة الملكية - تستلزم إستخدام أسلوب الإداره الأجنبية المتخصصة ، حيث يستمر الإحتفاظ بالملكية للقطاع العام مع جعل الإداره أجنبية ، بموجب عقود ادارة أو عقود تشغيل .

(حسين عمر ، ١٩٩٦ : ٨٥)

ولقد حددت الباحثة المفهوم الإجرائى للخصخصة على أساس الطريقة المستخدمة فى خصخصه الشركة موضوع الدراسة كالتالى : -
الخصخصة هى " الشركات التى تم بيعها بالكامل لمستثمر رئيسى "
والحكومة تتبع خطوات أساسية فى خصخصة المؤسسات العامة أو المشروعات ، وتتمثل هذه الخطوات فيما يلى :-

١- وضع خطة تتبع فى عملية التنفيذ ، وتشمل هذه الخطة أهداف الحكومة من خصخصة المشروع والخصائص المميزة للمشروع وذلك لتحديد انسب الطرق لإتباعها .
٢- عرض الشركة للمستثمرين أو للجمهور تبعاً للطريقة المتبعه فى البيع .
٣- اعداد الوثائق القانونية للبيع .
٤- وقف المعاملات التجارية للمشروع حتى يتم البيع .

(James Waddell 1997 :4)

وينبغى الإشارة إلى أن الخصخصة كجزء من برنامج إصلاحى تتميز بسمات أساسية ، تتمثل فى ثلاث سمات رئيسية :-

السمة الأولى : " أن الخصخصة اتجاه عالمى تتعدد معه الأشكال ومن هنا فإن الخصخصة فى النظام الأمريكى تختلف عن الخصخصة فى دول أوروبا الشرقية وهذه بدورها تختلف عنها فى الدول الأخذة فى النمو فى نطاق العالم الثالث ومنها مصر " .

(سوزان أبو رية ، ١٩٩٩ : ٣٧)

والدليل على أن الخصخصة اتجاه عالمى ، أنه قد تم تطبيقها فى العديد من الدول :-

فقد طبقت فى أوروبا : فى فرنسا ، وايطاليا ، وتركيا وفى أمريكا اللاتينية : فى الأرجنتين والبرازيل وشيلى ، وكولومبيا ، وبعض دول آسيا مثل الهند ، وأندونسيا وبنجلاديش وباكستان . والفلبين ، وأيضاً عدد من دول افريقيا مثل كينيا ، تنزأنيا ، نيجيريا وزامبيا ، وغانا إلى جانب عدد من الدول العربية مثل تونس ، والمغرب ، ومصر .

(إيهاب الدسوقى، ١٩٩٤ : ٩)

ومن التجارب العالمية الرائدة فى الخصخصة " التجربة البريطانية " وهى أول تجربة رائدة ، وقد كانت لهذه التجربة نتائج اجتماعية هامة :-

(١) توسيع قاعدة الملكية بين عدد ضخم جداً من البريطانيين ، حتى الفقراء منهم . حتى أن شركة الغاز البريطانية قد وصل عدد المساهمين الصغار فيها إلى ٣ مليون مساهم بريطانى .
(٢) تغيير فى اتجاهات الشعب نحو الملكية الخاصة .
(٣) تذويب الفوراق بين الطبقات .
(٤) أدى بيع مساكن الدولة إلى السكان ، من خلال التقسيط ، إلى تعزيز الإتجاه نحو الخصخصة.

(٥) تحولت النقابات العمالية من معارض شديد إلى مناصر لعملية الخصخصة ، لأن معظم العمال حصلوا على مزايا واضحة لهم .

(محمد صالح ، أحمد ماهر، ١٩٩٥ : ٤٧)

السمة الثانية : أن الخصخصة هى أهم الإجراءات فى برنامج الإصلاح الإقتصادى " إذا أنها تتجسد فى جانب محورى من جوانب الإصلاحات الهيكلية حيث تستهدف الخصخصة من خلال هذه الإصلاحات المؤثرة ايجابيا على قدرة الإقتصاد إلى رفع الكفاءة الإقتصادية وتوزيع قاعدة الملكية وزيادة الإنتاج وزيادة الربحية .

(سوزان أبو رية، ١٩٩٩ : ٣٧)

السمة الثالثة : " أن الخصخصة حسب رؤى البعض – قضية غامضة ومثيرة للجدل "
ونتيجة لهذا الغموض واجهت الخصخصة فى مصر اتهامات ثلاثة :

* اتهام بأن الخصخصة تعمل على تقليل الإستثمارات .
* اتهام بأن الخصخصة – فى إنفاق حصيلتها على الديون الحكومية – تعوق حركة الإستثمار.
* اتهام بأن الدولة تبيع مصر بعمليات الخصخصة.

(حسين عمر، ١٩٩٦ : ٨٦)

والخصخصة كأى سياسة إقتصادية جديدة ، تقابل عثرات وصعوبات تمنع من التنفيذ السريع لها، ونعرض فيما يلى لأهم الصعوبات والتحديات التى تقف أمام برنامج الخصخصة المصرى :-
وفى هذا الصدد يشير Marcos إلى أن هناك صعوبات حقيقية تمنع التنفيذ السريع لبرنامج الخصخصة ، من هذه الصعوبات : –

١- العدد الكبير من الشركات المطروحة للخصخصة .
٢- نقص المديرين المحترفين .
٣- ضعف القطاع الخاص .
٤- أسواق المال غير النامية .

(IBRahim M.Badawi 1996 : 26)

كما تشير " منى قاسم " إلى أهم التحديات التى تواجه الخصخصة المصرية والتى يجب ايجاد حلول سريعة لها حتى لا تشد التجربة إلى أسفل ، وتشمل .

(١) مشكلة البطالة التى ستحدث مع انتقال الملكية إلى الملاك الجدد .

(٢) وجود سوق مال نشط يستوعب ما يلقى فيه من أسهم .

(٣) مدى توافر الإدارة المؤهلة والقادرة على فهم احتياجات المشروع وتوافر المعرفة الفنية ، حتى لا تتكرر المأساة

(منى قاسم، ١٩٩٧: ١١٧)

وبالإضافة إلى هذه الصعوبات، فإنه أثناء عملية البيع الفعلية ظهر على السطح العديد من المشاكل " والتى يمكن أن نطلق عليها " مشاكل التطبيق " ويمكن تصنيفها كما يلى :-

أولا : مشكلة العمالة الزائدة .

ثانيا : مشكلة التقيم .

ثالثا : مشكلات خاصة بديون شركات قطاع الأعمال العام .

رابعا: زيادة نسبة الملكية الأجنبية .

وتعرض الباحثة لكل مشكله على حده ، ولبعض الحلول المقترحة لبعض منها :-

أولا: مشكلة العمالة الزائدة :-

كانت مشكلة العمالة الزائد بالوحدات المطروحة للبيع أو حتى إعادة الهيكلة هى الهاجس الأكبر لعملية التحول نحو القطاع الخاص ، حيث يقدر عدد العاملين فى قطاع الاعمال العام بـ ٩٧٠ ألف عامل ، وقد إشترط بعض المستثمرين عند شراء الوحدات المطروحة للبيع أن يتم الاستغناء عن العمالة الزائدة أو غير المدربة والمؤهلة ، وقد حاولت الحكومة المصرية فرض شروطها على المستثمرين بالإحتفاظ بالعمالة عند شراء الوحدات كما حدث عند شراء " الكوكاكولا ، والبيبسى كولا "

كما اشترطت أن يتم بيع ١٠% من أسهم هذه الشركات للعاملين بها خلال ثلاث سنوات ، إلا أن العقد نص على حرية التصرف فى العمالة الزائدة فى هذه الشركات بعد ثلاث سنوات .

(ريهام عبد المعطى ، ١٩٩٧ : ٩٢)

وفى هذا الصدد يشير Mary shirley, Elliot Berg أن مشكلة العمالة مشكلة كبيرة فى كثير من الدول النامية أكثر منها فى الدول المتقدمة ، ولذلك فإنه من الضرورى فى مرحلة

الإعداد وإعادة الهيكلة أخذ حجم العمالة الزائدة فى الإعتبار ، ذلك لأن المستثمرين سوف يتجنبوا بطبيعة الحال المشروعات ذات العمالة الكثيفة نظرا للصعوبات التى ستواجههم بعد ذلك عند اجراء عملية التخصيص . ومن النتائج المحتملة للتخصيص إمكانية ظهور البطالة ، حيث أن الملاك الجدد سوف يعملون على تقليل نسبة العمالة الزائدة فى الأجل القصير ، وذلك لسهولة تشغيل الشركة .

(نجوى عبد الله ، ١٩٩٤ : ٥٠)

وبالتالى تظهر مشكلة جديدة مرتبطة ارتباطا وثيقا بمشكلة العمالة الزائدة ألا وهى مشكلة البطالة :-

وإذا حاولنا التعرف على مصدر هذه المشكلة فى مصر" سنجد أن لها أربعة مصادر أساسية:-

(أ) القادمون إلى سوق العمل سنويا ويتوقف حجم ذلك على معدلات النمو فى السكان والتى تؤثر بدورها على حجم القوى العاملة وفى تقدير الخطة الخمسية الثالثة أن عدد الذين يفدون إلى سوق العمل سنويا يبلغ نحو أربعمائة ألف .

(ب) رصيد البطالة القائم فى أية لخطة زمنية وقد تراكم هذا الرصيد بسبب عجز النظام الإقتصادى عن إستيعاب كل القادمين إلى سوق العمل سنه بعد أخرى ، ويقدر هذا الرصيد بما يعادل ١,٥ إلى ٢ مليون عاطل .

(ج) البطالة الناشئة عن عملية التحول الإقتصادى ، وقد ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب الخصخصة حيث يقتضى الأمر فى بعض الحالات الإستغناء عن نسبة معينة من العمالة الفائضة فى شركات القطاع العام .

(د) البطالة المقنعة وهى تمثل تلك النسبة من القوى العاملة التى تستغل فى عمل وأخر ولكنها لا تضيف شيئا يذكر إلى الناتج القومى . وهى توجد على نطاق واسع فى المصالح الحكومية وشركات القطاع العام .

(سعيد النجار، ١٩٩٧ : ٤٥)

ومن هنا جاءت مقاومة برنامج الإصلاح الإقتصادى من المخاوف على ضياع دور الأب والعائل الذى تقوم به الدولة .. فتغير دور الدولة وتحول المجتمع إلى الفكر الراسمالى الحرسيترتب عليه تأثر فنه كبيرة من المجتمع المصرى بفقدان مزايا كانت تمنحها لهم الدولة

بصفتها الأب والعائل الوحيد ، وقد كانت أهم هذه المزايا الوظيفة المضمونة بعد التخرج من الجامعة عن طريق وزارة القوى العاملة كحق ثابت ومكتسب للخريج مما ترتب عليه تكدس الهيئات الحكومية والوزارات بأعداد كبيرة من الخريجين تم تعيينهم بدون أى منفعة تعود على المجتمع منهم ، وأصبحت أجور الوافدين لسوق العمل كل عام من خريجى الجامعات تمثل عبئا على الموازنة العامة للدولة (نظرا لأنها قوى عمل غير منتجة والكل يفهم ذلك ولكن كانت ومازالت هناك حالة من الاستمتاع بالبطالة المقنعة وأصبح فى الهيئات الحكومية والوزارات وشركات القطاع العام مالا يقل عن مليون موظف وعامل يمكن تصنيفهم تحت بند البطالة المقنعة .

أما الميزة الأخرى والتى لا تقل أهمية عن عملية التوظيف المضمون فهى الدعم الذى كانت الحكومة تقدمه للشعب فى كافة الصور وأهمها الدعم الغذائى وذلك من خلال سياسة التسعير التى كانت تضعها الحكومة لمنتجات المصانع، وقد كانت تلك السياسة من الأسباب المباشرة فى إنخفاض جودة المنتجات والمشاكل التمويلية التى عانى منها القطاع العام .

وتلك هى بعض الإعتبارات التى أدت إلى مخاوف السواد الأعظم من الشعب من سياسة الإصلاح الإقتصادى .

(منى قاسم ، ١٩٩٧، : ١٨ ، ١٩)

ولذلك فإن العمال من أكثر الفئات تضررا من سياسة الخصخصة :

" وفى هذا الشأن تؤكد خبرات الخصخصة أن مخاوف العمال بشأن إمكانية فقدانهم لوظائفهم لها مايبررها حيث أن التضخم الوظيفى ظاهرة مزمنة فى الشركات المملوكة للدولة وأن تخفيض العمالة هو أمر منطقى بالنسبة للإدارة الخاصة الجديدة .

(خالد زكريا، ١٩٩٦ : ٨٨)

أما بالنسبة للحلول المقترحة لعلاج مشكلة العمالة الزائدة :-

فيوضح دليل الإجراءات والإرشادات العامة لبرنامج الحكومة أنه يمكن التعامل مع قضية العمالة الزائدة من خلال مجموعة برامج اقتصادية اجتماعية هادفة ، وذلك بالتنسيق الكامل مع الإتحاد العام لنقابات عمال مصر والنقابات العامة والصندوق الإجتماعى وقد تشمل أيا من الإجراءات التالية :-

- صياغة برنامج لتشجيع التقاعد المبكر .

- دفع تعويضات نقدية لكل من يقرر وبمحض اختياره ترك الخدمة ، كما يجب أن يقترن ذلك بنظام جديد للأجور والحوافز للحفاظ على العمالة المدربة ، ويمكن تغطية هذه النفقات الإضافية من الوفورات التى تتحقق من تنفيذ برنامج التطوير .
- إعداد برامج للتدريب التحويلى تركز على التخصصات المطلوبة حاليا أو المتوقع الإحتياج إليها فى المستقبل القريب .

- إتاحة الفرصة للعاملين الراغبين فىترك العمل وبدء مشروعات خاصة صغيرة لشراء بعض الأصول الإنتاجية والورش ووحدات النقل الصغيرة ، مع توفير برامج لتمويل الشراء والمساعدة فى إدارة هذه الوحدات من خلال الصندوق الاجتماعى للتنمية وبنك التنمية الصناعى ومؤسسة ضمان مخاطر الائتمان* .

كما يمكن علاج الآثار السلبية على العمالة من جراء عملية الخصخصة عن طريق :-
مساهمة العمال فى الملكية : حيث يوضح Charles Vugesteke أنه يجب العمل على تشجيع العمال من خلال الحوافز على تملك أسهم المشروع ، وذلك لكسب تأييدهم لسياسة التخصيص ، كأسلوب لتعويضهم أيضا إذا تطلب الأمر تخفيض قوة العمل . وقد استخدم هذا الأسلوب فى العديد من الدول . ففى بريطانيا ، فى حالة شركة الخطوط الجوية البريطانية ، نجد أن ٩٤% من موظفى الشركة أصبحوا مساهمين فى الشركة المخصخصة . وهناك العديد من الإجراءات التى اتخذت للتشجيع . ففى فرنسا كانت دائما تحرص على الحفاظ على حوالى ١٠% من الأسهم المطروحة للإكتتاب العام للموظفين والعمال ، هذا بالإضافة إلى حصول مشترى السهم على خصم ٥% قد يصل إلى ٢٠% إذا تم الإحتفاظ بالسهم لمدة سنتين . وفى كندا ، فى حالة تخصيص شركة Tell globe Canada فإن حوالى ٥% من الأسهم المعدة للطرح العام خصصت للموظفين . وفى حالة تخصيص شركة كندا لمنتجات الأسماك حصل العمال على حوالى ٤% من الأسهم المطروحة للإكتتاب العام .

(نجوى عبد الله عبد العزيز، ١٩٩٤ : ٥١)

وترى الباحثة أن مساهمة العمال فى الملكية سوف تغير من اتجاهاتهم نحو برنامج الخصخصة ويتغير موقفهم من الرفض الكامل إلى الموافقة ، وذلك لأن العامل اذا أصبح مالك

---

* المكتب الفنى ، وزير قطاع الأعمال العام ، دليل الإجراءات والإرشادات العامة لبرنامج الحكومة لتوسيع قاعدة الملكية واعادة الهيكلة وحوافز العاملين والإدارة ١٩٩٦ ، صـ ٤٣

لمكان عمله سوف يسعى بكل جهده إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق الكفاءة الإقتصادية وذلك لأن العائد الأول والأخير سيكون له .

ثانيا : مشكلة التقييم :-

اعتبرت مسألة تقييم الوحدات المطروحة للبيع مسألة حيوية للغاية ، وأثارت الكثير من الجدل، نظرا لعدم وجود معايير موحدة يمكن على أساسها تقييم الوحدة المطروحة للبيع ، كما أن استخدام الحكومة المصرية لشركات أجنبية للتقييم لم يعط مصداقية للتقديرات الموضوعة، حيث أوكلت الحكومة فى البداية لشركة " بكتل الأمريكية " تقييم الوحدات المزمع طرحها للبيع والتى إستعانت بمكاتب مصرية مساعدة تم تغييرها فيما بعد بشركة " أرثر أندرسون " ذات الجنسية الأمريكية أيضا .

وقد تركزت آراء المعارضين على الطريقة التى تم بها التقييم والبيع ، والتى قد تتيح فرص المضاربة على الشراء بأقل من القيمة الحقيقية يضيع من خلالها حق الدولة الأصلى ، وقد استند هؤلاء على أن تقييم شركةالكوكاكولا المصرية كان بقيمة ٢٢٧ مليون جنيه فى الوقت الذى بيعت فيه بمبلغ ٣٢٣ مليون جنيه طبقا للقيمة السوقية للأصول المطروحة .

(ريهام عبد المعطى ، ١٩٩٧ : ٩١)

ويمكن ايجاد حل لمشكلة تقييم وحدات القطاع العام من خلال الرجوع إلى مكاتب مصرية وقيام خبراء متخصصين بدراسات عن أصول المشروع ووحداته الإنتاجية وما يتضمنه من معدات والات حتى لا تبخس الدولة فى حقها وحتى يتسنى لها إستخدام حصيلة بيع الشركات فى سداد الديون للبنوك وفى التعامل مع عمالة الشركة لتوفير السيولة النقدية لخدمة نظام المعاش المبكر واعطاء العمال حقوقهم كاملة .

ثالثا : مشكلات خاصة بديون شركات قطاع الأعمال العام :-

إن ديون شركات قطاع الأعمال العام هى حجر عثرة أمام الإسراع فى تنفيذ برنامج الخصخصة ، على الأقل بالنسبة للمشروعات المتفق على قيام القطاع الخاص بتملكها وإدارتها.

(حسين عمر ، ١٩٩٦ : ٩٦)

وقد بلغت ديون شركات القطاع حتى ١٩٩٦ نحو ٥٣,٤ مليار جنيه - وفى تقدير آخر ٧٩ مليار جنيه من بينها ٧٠ مليار جنيه للدائنين و ٩,٥ مليار حقوق للدولة .

(ريهام عبد المعطى ، ١٩٩٧ : ٩٧)

ولحل هذه المشكلة حددت الحكومة منذ البداية تخصيص جزء من حصيلة بيع الشركات لسداد مديونية هذه الشركات لدى البنوك .

رابعا : زيادة نسبة الملكية الأجنبية :-

ولقد أشارت الباحثة إلى هذه المشكلة فى تناولها لعيوب القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والخاص بتنظيم خصخصة شركات قطاع الأعمال العام .

وتعد هذه المشكلة تراثا من عهد الإستعمار ، عندما كانت اقتصاديات الدول الأقل تقدما ، تدار بواسطة مصالح غربية إلى حد كبير ، والواقع أن الرغبة فى التملك المحلى للصناعات كانت عاملا رئيسيا فى تأميم العديد من المشروعات ، ولم يقتصر الخوف من تركز الملكية فى يد الأجانب على الدول النامية فقط ، بل شمل معظم الدول لغرض المحافظة على المصلحة العامة ، وخفض درجة التحكم الأجنبى فى الإقتصاد .

(نجوى عبد الله ، ١٩٩٤ : ٥٥)

وبالطبع يجب وضع كل هذه المشكلات موضع الدراسة لإيجاد حلول سريعة لها حتى يتمكن برنامج الخصخصة من تحقيق أهدافه .

وكما للخصخصة جوانب سلبية لها أيضا بعض الجوانب الإيجابية :-

" فمن الآثار الإقتصادية الإيجابية المترتبة على الخصخصة :-

١- تغير ايدلوجية النظام الإقتصادى والإجتماعى :-

يتشكل النظام الإقتصادى تبعا لنمط الملكية السائدة ، ونمط الإنتاج السائد داخل النظام ، فكلما ازدادت الملكية العامة كلما أصبح النمط الإشتراكى هو السائد ، وبالتالى يصبح النظام الإقتصادى هو نظاما اشتركيا . وعلى النقيض يكون النظام رأسمالى مع سيادة نمط الملكية الخاصة . وبالتالى فاذا كانت الخصخصة تهدف لزيادة الأهمية النسبية للقطاع الخاص ، فإن

مؤدى ذلك هو سيادة نمط الملكية الخاصة ، وبالتالى تحول النظام الإقتصادى إلى نظام رأسمالى . وبذلك يتضح أن الخصخصة هى أداة هامة فى تحول النظم الإقتصادية .

٢- زيادة سيطرة الدولة على الموارد المالية :-

يذكر " حازم الببلاوى " أن عملية الخصخصة تنطوى على عملية تبادل يتم فيها تبادل الموارد العينية التى تملكلها الدولة بموارد مالية من القطاع الخاص ، وهذا يعنى حصول الحكومة على عوائد مالية سائلة تتصرف فيها كيفما تشاء فى حين أنها قبل عملية التبادل هذه لم تكن للدولة أى حرية أو سيطرة على هذه الموارد المالية .

(ايهاب الدسوقى ، ١٩٩٤ ، ٢٦ ، ٢٧)

ولكن من الواضح أن الآثار السلبية للخصخصة تتعدى الآثار الايجابية لها ، وترى الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى أن هذه السياسة هى اتجاه عالمى ، وقد فرض على مصر بناء على توصيات البنك وصندوق النقد الدوليين من جهه وإلى الخسارة التى حققها القطاع العام من جهة أخرى " حيث تؤكد الإحصاءات تزايد عدد الشركات الخاسرة كل عام ، إذ وصل عددها فى ١٩٩١/٦/٣٠ إلى نحو ٦٢ شركة بنسبة ١٥,٥ % من إجمالى شركات القطاع العام ، وتحتل شركات وزارة الصناعة المرتبة الثانية بعدد ١٧شركة خاسرة من اجمالى ١٤٣ شركة فى القطاع ، وتنتشر ظاهرة الشركات الخاسرة فى جميع القطاعات باستثناء قطاع البنوك والتأمين .

(ايهاب الدسوقى ، ١٩٩٤ ، ١٤١)

وعلى الرغم من الصعوبات والتحديات التى واجهت البرنامج ، إلا أن برنامج الخصخصة قد حقق انجازات كثيرة ، ولإيضاح ذلك ، تعرض الباحثة فيما يلى لأهم الإنجازات التى حققها البرنامج منذ بدايته وحتى شهر مارس ٢٠٠٠ بناء على احصاءات وزارة قطاع الأعمال :-

ويوضح جدول رقم (١) الشركات التى تم بيعها بالكامل لمستثمر رئيسى ، وتاريخ البيع ، والنسبة المباعة وكذلك قيمة البيع .

ويوضح جدول رقم (٢) الشركات التى تم بيعها بالكامل أو أغلبية أسهمها لإتحادات العاملين المساهمين .

ويوضح جدول رقم (٣) الشركات التى تم بيعها بالكامل أو أغلبية أسهمها فى بورصة الأوراق المالية .

ويوضح جدول رقم (٤) الشركات التى تم بيع ٤٠ % من أسهمها فقط .
ويوضح جدول رقم (٥) الشركات التى بيعت حصص صغيرة من أسهمها بالبورصة .
ويوضح جدول رقم (٦) الأصول الإنتاجية التى تم التصرف فيها بالبيع او الإيجار لمستثمر رئيسى .

أى أن عدد الشركات التى بيعت لمستثمر رئيسى ٢٥ شركة ، وعدد الشركات التى بيعت بالبورصة ٣٧ شركة ، بينما وصل عدد الشركات التى تم بيعها لاتحاد العاملين المساهمين ٣٠ شركة ، والشركات التى بيعت كأصول وتحت التصفية ٢٧ شركة وبلغ عدد الشركات التى بيعت منها ٤٠% فقط بالبورصة ١٠ شركات ، وبلغ عدد الشركات التى بيع منها أقل من ٥٠ % ٦ شركات .

وبهذا يصل اجمالى الشركات التى تم بها خصخصة ١٣٥ شركة بينما كان عدد شركات قطاع الأعمال العام فى ١٩٩١/٦/٣٠ ٣١٤ شركة ، وبالتالى وصلت نسبة عدد الشركات التى طرحت للبيع وتم بها عملية الخصخصة إلى الاجمالى ٤٢,٩٩% .

وقد بلغت قيمة ما تم بيعه من شركات قطاع الأعمال ١٤١٨٧ مليون جنيه. أما عن الإحصاءات المتعلقة بالعمالة : فقد بلغ اجمالى عدد العاملين الذين خرجوا على المعاش المبكر حتى ٩٩/٤/٣٠ (١٢٩٤٩٢) عامل .*

* المكتب الفنى ، وزارة قطاع الأعمال العام ، جمهورية مصر العربية .

جدول رقم (١)

الشركات التى بيعها بالكامل لمستثمر رئيسى — مليون جنيه

م	اسم الشركة	تاريخ البيع	النسبة المباعة	قيمة البيع
١	النصر لتعبئة الزجاجات - كوكاكولا	١٩٩٤/٤	١٠٠	٣٢٣
٢	المصرية لتعبئة الزجاجات - بيبسى كولا	١٩٩٤/٤	١٠٠	١٥٦
٣	المراجل البخارية	١٩٩٥/١	١٠٠	٥٨
٤	الماكو	١٩٩٦/٧	٨٩	١٢٨
٥	النصر للرافق والتركيبات	١٩٩٦/١١	١٠٠	٣٦
٦	الاهرام للمشروبات	١٩٩٦/١١	١٠٠	٢٨٠
٧	ايديال	١٩٩٧/١٢	١٠٠	٣١٣
٨	النصر للمسبوكات	١٩٩٧/١٢	١٠٠	٤٧,٥
٩	قيا	١٩٩٨/٢	١٠٠	١٤٨
١٠	الوادى لتصدير الحاصلات الزراعية	١٩٩٨/١١	١٠٠	١١٦
١١	جناكليس	١٩٩٩/٢	١٠٠	٣٢
١٢	نوباسيد	١٩٩٩/٢	١٠٠	١٠٣
١٣	مصر للتوزيع ودور العرض السينمائى	١٩٩٩/٢	١٠٠	٥٥
١٤	العربية للتجارة الخارجية	١٩٩٩/٤	١٠٠	١٦
١٥	الدلتا للطوب الرملى	١٩٩٩/٤	١٠٠	٥٧
١٦	بنى سويف للأسمنت	١٩٩٩/٧	٩٠	١٣٢٨
١٧	أسمنت أسيوط	١٩٩٩/١١	٧٧	١٠٨٠
١٨	أسمنت الأسكندرية	١٩٩٩/١١	١٠٠	٦٥٣
١٩	الغازات الصناعية	١٩٩٩/١٢	٩٠	٥٤
٢٠	المعدات التليفونية	٢٠٠٠/١	٩٠	١١٤
٢١	أسمنت طرة	٢٠٠٠/١	٨٧	١٢١٢
٢٢	رمسيس الزراعية	٢٠٠٠/١	١٠٠	١٥٣
٢٣	الأسكندرية للحلويات والشيكولاتة	٢٠٠٠/١	١٠٠	٣٣
٢٤	البلاستيك والكهرباء	٢٠٠٠/١	٩٠	٩٣
٢٥	مصر للهندسة والعدد - ميكار	٢٠٠٠/٣	٩٠	٢٥
	الاجمالى			٦٦١٤

جدول (٢)

الشركات التى تم بيعها بالكامل او اغلبية أسهمها لاتحادات العاملين المساهمين

(مليون جنيه)

م	الشركة التابعة	النسبة	القيمة	التاريخ
١	المكتب الهندسى للتصميمات والرى	%٩٥	٥	
٢	وادى كوم امبو لاستصلاح الاراضى	%٩٥	٧٠	١٩٩٤/١٢/٢١
٣	الشركة العامة لاستصلاح الاراضى	%٩٥	٦١	١٩٩٤/١٢/٢٣
٤	الشركة المصرية العقارية	%٩٥	٤٦	١٩٩٤/٣/١٥
٥	الرى للاشغال العامة	%٩٥	٢٣	١٩٩٥/١/٨
٦	الكراكات المصرية	%٩٥	١٨	١٩٩٥/٢/٢
٧	كراكات الوجه القبلى	%٩٥	٨	١٩٩٥/٢/١١
٨	العربية لاستصلاح الاراضى	%٩٥	٦١	١٩٩٥/٢/٤
٩	العامة لابحاث والمياه الجوفية - ريجوا	%٩٥	٢٨	١٩٩٥/٢/٢١
١٠	شركة مساهمة البحيرة	%٩٥	٤٩	١٩٩٥/٦/٢١
١١	النيل العامة للنقل البرى	%٩٥	٢٧	٩٧/٦/١٩
١٢	النيل العامة للنقل الثقيل	%٩٥	٢٧	٩٧/٦/١٩
١٣	النيل العامة لنقل البضائع	%٩٥	٢٤	٩٧/٦/١٩
١٤	النيل العامة للنقل المباشر	%٩٥	جارى توقيع العقود	٩٧/١٢/١٣
١٥	النيل العامة لاعمال النقل	%٩٥	جارى توقيع العقود	٩٧/١٢/١٣
١٦	المصرية للتوريدات والاشغال البحرية	% ٥١	١٦	١٩٩٨/٥
١٧	مارى ترانس	%٥١	٤٤	١٩٩٨/٥
١٨	مضارب الشرقية	%٩٥	٣٩	١٩٩٨/٦
١٩	امون للتوكيلات الملاحية	%٤٥	٢٦	١٩٩٨/٧
٢٠	طيبة وابو سمبل للتوكيلات الملاحية	%٤٥	٢٦	١٩٩٨/٧
٢١	ممفيس للتوكيلات الملاحية	%٤٥	٤٣	١٩٩٨/٧
٢٢	مضارب الدقهلية	%٩٥	٣٧	١٩٩٨/١٠
٢٣	مضارب الاسكندرية	%٩٥	٢٧	١٩٩٨/١٠
٢٤	مضارب دمياط	%٩٥	٤٩	١٩٩٨/١٠
٢٥	مضارب رشيد	%٩٥	١٢	١٩٩٨/١٠
٢٦	مضارب البحيرة	%٩٥	٢٢	١٩٩٨/١٠

تابع جدول (٢)

٢٧	المصرية للرى والصرف	%٩٥	٥	١/١٩٩٩
٢٨	صأن الحجر الزراعية	%٩٥	١٧	١٩٩٩/٢
٢٩	مضارب كفر الشيخ	%٩٥	١٣	١٩٩٩/٣
٣٠	السويس للشحن والتفريغ	%٦٢	جارى توقيع العقود	١٩٩٩/٣
	الاجمالى		٨٢٤	

جدول (٣)

الشركات التى تم بيعها بالكامل أو اغلبية اسهمها فى بورصة الأوراق المالية واصبحت تحت مظلة قانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١

م	اسم الشركة التابعة	تاريخ البيع	النسبة المباعة	قيمة البيع
١	مدينة نصر للاسكان والتعمير	١٩٩٦/٥	٧٤,٨	١٩٠
٢	المالية والصناعية	١٩٩٦/٥	٧٤,٧	٧١
٣	المتحدة للاسكان	١٩٩٦/٥	٨,٨	٣
٤	ابو قير للاسمدة	١٩٩٦/٥	٢,٨	٢٠
٥	النشا والجلوكوز	١٩٩٦/٦	٦١	٩٣
٦	كفر الزيات للمبيدات	١٩٩٦/٨	٧٤,٦٥	٢٦
٧	مصر للزيوت والصابون	١٩٩٦/٨	٥٤,٤٧	١١٠
٨	النصر لتجفيف الحاصلات الزراعية	١٩٩٦/٨	١٠٠	١٨
٩	النيل للكبريت والمساكن الشعبية	١٩٩٦/٨	٦٤,٥٧	٢٩
١٠	مطاحن وسط وغرب الدلتا	١٩٩٦/٩	٦١	١٧٧
١١	التعمير والاستثمارات الهندسية	١٩٩٦/٩	١٠٠	٩٦
١٢	مطاحن مصر العليا	١٩٩٦/٩	٦٠,٩٢	١٦٥
١٣	تليمصر	١٩٩٦/٩	١٠٠	٤٠
١٤	العربية لخليج الاقطان	١٩٩٦/٩	٦٢	٨٢
١٥	مطاحن شرق الدلتا	١٩٩٦/٩	٦٢,٦	١١٠
١٦	اسمنت العامرية	١٩٩٦/١١	٥٢,٢	٤٦١
١٧	اسمنت بورتلاند حلوان	١٩٩٦/١٢	٥١,٦	٥٣٥
١٨	مصر للاسواق الحرة	١٩٩٦/١٢	٩٨	١٢٠
١٩	العربية والمتحدة للغزل والنسيج	١٩٩٦/١٢	٦٢,٦	١٠٣
٢٠	النيل لحليج الاقطان	١٩٩٦/١٢	١٠٠	٤١٤
٢١	القاهرة للاسكان	١٩٩٧/٣	١٠٠	١٠٦
٢٢	النوبار للميكنة والهندسة الزراعية	١٩٩٧/٥	٨٠	٢٤
٢٣	الصعيد العامة للمقاولات	١٩٩٧/٥	١٠٠	٢٥
٢٤	النصر للمنسوجات والملبويات – كابو	١٩٩٧/٥	٩٠	٢٢٠
٢٥	كهروميكا	١٩٩٧/٥	٦١	٩١

تابع جدول (٣)

٢٦	الورق للشرق الاوسط - سيمو	١٩٩٧/٥	٨٥	٥٦
٢٧	الجيزة للمقاولات	١٩٩٧/٩	٨٠	٣٤
٢٨	الكابلات المصرية	١٩٩٧/١٠	١٠٠	٣٠٩
٢٩	البويات والصناعات الكيمائية	١٩٩٧/١٠	٦٢	٥٣١
٣٠	المشروعات الصناعية والهندسية	١٩٩٧/١٠	٨٠	٢٧٥
٣١	الشمس للاسكان	١٩٩٧/١١	٥١	٢٥
٣٢	المحمودية للمقاولات	١٩٩٧/١٢	٨٠	٥٤
٣٣	الإسكندرية للغزل والنسيج	١٩٩٧/١٢	٩٠	٨٣
٣٤	الزيوت المستخلصة	١٩٩٨/١	٥١	٦٦
٣٥	النصر للاعمال المدنية	١٩٩٨/٥	٨٠,٥	٩٠
٣٦	بسكو مصر	١٩٩٨/٦	٥٥	٧٤
٣٧	العربية والمتحدة للشحن والتفريغ	١٩٩٨/٧	٥١	٣٠
الاجمالى				٤٩٥٦

جدول (٤)

شركات بيع ٤٠% من أسهمها فقط – أقلية

مليون جنيه

م	اسم الشركة التابعة	تاريخ البيع	النسبة المباعة	ثمن البيع
١	مطاحن شمال القاهرة	١٩٩٥/٤	%٤٠	١٢٤
٢	مطاحن مصر الوسطى	١٩٩٦/٤	%٤٠	٦٤
٣	مطاحن جنوب القاهرة	١٩٩٦/٥	%٤٠	٢٩
٤	ممفيس للأدوية	١٩٩٦/٦	%٤٠	٤٨
٥	العربية للادوية	١٩٩٦/٩	%٤٠	١٨
٦	القاهرة للادوية	١٩٩٦/١١	%٤٠	٦٢
٧	الاسكندرية للأدوية	١٩٩٦/١٠	%٤٠	٥٣
٨	العامة للصوامع و التخزين	١٩٩٦/١١	%٤٠	١٥٦
٩	مطاحن ومخابز الاسكندرية	١٩٩٧/٦	%٤٠	١٢٤
١٠	المكتب العربى للاستشارات الهندسية	١٩٩٤/١٢	%٤٠	١
	الاجمالى			٦٧٩

جدول (٥)

الشركات التى بيعت حصص صغيرة من أسهمها شرائح بالبورصة　　مليون جنيه

م	اسم الشركة التابعة	تاريخ البيع	النسبة المباعة	ثمن البيع
١	مصر لصناعة الكيماويات	١٩٩٤	%٢٩,٩	٢٣
٢	الشرقية للدخان	١٩٩٤	%٣٤	٥٤٤
٣	النيل للأدوية	١٩٩٤	%٢٠	٢٩
٤	مصر الجديدة للإسكان والتعمير	١٩٩٤	%٢٥	١٢٤
٥	مصر للألمونيوم	٩٨/١	%١٧	٤٤٩
٦	مختار ابراهيم	٩٨/٦	%١٤	٢٦
	الاجمالى			١١٩٥

جدول (٦)

اصول إنتاجية تم التصرف فيها بالبيع أو الإيجار لمستثمر رئيسى

م	اسم الشركة التابعة	تاريخ البيع	قيمة البيع او الايجار	ملاحظات
١	فندق شيراتون	١٩٩٥/٤	٥٠٠	تم
٢	فندق النيل	١٩٩٧/١١	٨	تم
٣	مصنع اجا للغزل والنسيج - شرقة الدقهلية للغزل والنسيج	١٩٩٧/٥	١,٥٩	ايجار
٤	مصنع مسطرد - شركة اسكو	١٩٩٧/٧	٢,٥٥	ايجار
٥	فدق سأن استيفانو	١٩٩٨/٨	٢٧٥	بيع
٦	مصنع المقطرات	١٩٩٩/١	٢٥	تم
٧	مصنع مينا القمح - الشرقية للغزل والنسيج	١٩٩٩/٥	٩	ايجار
٨	مصنع البلاستيك بالقبارى - شركة البلاستيك الاهلية	١٩٩٩/٧	٢,٤	تم
٩	مصنع الاكياس - شركة البلاستيك الاهلية	١٩٩٩/٨	٦	تم توقيع العقد
١٠	مصنع كور الطحن	١٩٩٩/٨	٢٨	تم توقيع العقد
١١	مصنع صباغة الخيوط - القاهرة للصباغة والتجهيز	١٩٩٩/٩	١,٧	ايجار
١١	مصنع صباغة الالياف - القاهرة للصباغة والتجهيز	١٩٩٩/١٠	٠,٣٧	ايجار
١٢	مصنع نادلر - الاسكندرية للحلويات والشيكولاتة	٢٠٠٠/١	٨	جارى توقيع العقد
١٤	فندق النيل	٢٠٠٠/٢	٥٢	تم
١٥	استديو جلال - مراكز الإنتاج السينمائى	٢٠٠٠/١	٨	ايجار
١٦	استديو الأهرام - مراكز الإنتاج ابسينمائى	٢٠٠٠/٢	٤٢	تم
١٧	استديو مصر - مراكز الإنتاج السينمائى	٢٠٠٠/٢	٤٥	تم
١٨	استديو مصر - مراكز الإنتاج السينمائى	٢٠٠٠/٢	١٠٨	تم
	الاجمالى		١١٢٢,٦١	

الفصل الثالث

الدراسات السابقة والفروض

مقدمة

- دراسات اهتمت بالصحة النفسية فى المجال الصناعى
- دراسات اهتمت بالإضطرابات السيكوسوماتية
- دراسات اهتمت بالكفاية الإنتاجية
- دراسات اهتمت ببرنامج الخصخصة
- فروض الدراسة

مقدمة

من خلال مسح الدراسات السابقة قد تبين أنه لا توجد دراسات عربية قد اهتمت بتناول برنامج الخصخصة من منظور سيكولوجي ، هذا بالإضافة إلى قلة البحوث والدراسات التى تجرى فى المجال الصناعى على عينات مختلفة من العمال وقد يرجع ذلك "من وجهة نظر الباحثة " إلى الصعوبات الكثيرة التى تواجه الباحثين في هذا المجال حيث التعقيدات المختلفة التى تقف فى سبيل الحصول على عينات من العمال أو المديرين ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى لا يوجد تخطيط لتوجيه البحوث فى مجال علم النفس الصناعى حتى نتمكن من تغطية التغيرات والتحولات التى تطرأ على مجتمعنا المصرى .

وقد وجدت الباحثة أن هناك ندرة فى البحوث المحلية التى اهتمت بالصحة النفسية للعمال فى المجال الصناعى بمظاهرها المختلفة (محمود أبو النيل ١٩٧٨ ، أحمد سعد ١٩٨٧ ، هناء فهيم ١٩٨٨ ، عادل محمد هريدى ١٩٨٨ ، ولذلك سوف تعرض الباحثة إلى :-

(١)الدراسات التى اهتمت بالصحة النفسية والمتغيرات المتعلقة بها فى المجال الصناعى

(٢) الدراسات المتعلقة بالإضطرابات السيكوسوماتية باعتبارها أحد جوانب الصحة النفسية .

(٣) الدرسات المتعلقة بالكفاية الإنتاجية باعتبارها أحد جوانب الصحة النفسية للعامل .

ثم تخصص الباحثة جزء لعرض الدراسات التى أهتمت ببرنامج الخصخصة من وجهات نظر مختلفة (اجتماعية وإقتصادية ....) وسوف تعتمد الباحثة على نماذج مختارة من هذه الدراسات بما يتناسب مع طبيعة الدراسة .

<u>أولاً : الدراسات التى اهتمت بالصحة النفسية والمتغيرات المتعلقة بها :-</u>

١- دراسة " محمود أبو النيل " ١٩٧٨ عن الحوافز والصحة النفسية فى الصناعة :-

وتهدف الدراسة إلى الإجابة عن تساؤل مؤداه : هل هناك علاقة بين الحوافز والصحة النفسية فى المجال الصناعى ؟ وذلك إنطلاقاً من فرض يرى وجود علاقة بين حوافز العمل المادية أو المعنوية أو كلاهما معاً ، وبين الصحة النفسية للعامل والخاصة بتوافقه الذاتى والاجتماعي وقد بلغ مجموع أفراد عينة الدراسة ٤٠٠ عامل من صناعات مختلفة طبقت عليهم الأدوات الآتية :-

١- قائمة كورنل لقياس النواحى السيكاترية والسيكوسوماتية .
٢- مقياس الروح المعنوية للمركز القومى للبحوث الإجتماعية والجنائية .
٣- محكات النجاح فى العمل (الغياب بصوره المختلفة) وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :-

١- يعتبر الغياب مؤشراً لمدى توافق العامل مع العمل ، ويتأثر بدرجة كبيرة بالحوافز التى كلما زادت ، انخفضت فى المقابل نسب الغياب .
٢- كلما زاد الأجر كلما ارتفعت الروح المعنوية
٣- يرتبط الإنتاج بالصحة النفسية ارتباطاً دالاً حيث الخلو من الصراعات والتوترات النفسية وغياب أعراض القلق والاكتئاب .

(فرج عبد القادر طه ، ١٩٨٢ ، ٢٥١ ، ٢٥٩)

٢- دراسة " أحمد سعد محمد " ١٩٨٧ بعنوان دراسة مقارنة فى الصحة النفسية بين عمال القطاعين العام والخاص

وقد استهدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق بين عمال القطاعين العام والخاص فى الصحة النفسية ، كما سعت الى توضيح أياً من القطاعين ييسر ويسهل الظروف التى من خلالها يقوم العامل بعمله على أكمل وجه ، وفى نفس الوقت يشعر بالرضا عن عمله وعن نفسه وعن الأخرين ، وقد تكونت العينة من ٨٠ عامل صناعى بقطاع الغزل والنسيج مقسمين إلى ٤٠ عاملاً بالقطاع العام ، و٤٠ عاملاً بالقطاع الخاص واعتمد الباحث فى دراسته على الأدوات التالية :

(١) اختبار بل للتوافق العام والمهنى للراشدين .
(٢) مقياس الروح المعنوية .
(٣) مقياس كورنل للشخصية .
(٤) مؤشرات الكفاية الإنتاجية .

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلى :-

١- عمال القطاع الخاص أكثر توافقا من عمال القطاع العام وذلك من الناحية المنزلية والصحية والإنفعالية .

٢- أن الكفة راجحة تماماً لصالح عمال القطاع الخاص على متغيرات الروح المعنوية الآتية : الأجر وفرص الترقى ، الثقة فى الإدارة ، كفاءة الإدارة .

٣- عمال القطاع الخاص أكثر رضا عن عملهم وأكثر توافقا وتماسكا وأعلى كفاية إنتاجية وروح معنوية ، وبالتالى فإنهم اكثر صحة نفسية من عمال القطاع العام .

(أحمد سعد محمد ، ١٩٨٧)

٣- دراسة " عادل محمد هريدى " ١٩٨٨ بعنوان (الصحة النفسية للعاملين بالقطاع العام والقطاع الإستثمارى " دراسة مقارنة " :-

واستهدفت الدراسة التعرف على أبرز مظاهر الصحة النفسية لدى العاملين بالقطاع العام والعاملين بالقطاع الإستثمارى ، والكشف عن تأثير ظروف العمل ولوائحه فى كل قطاع على الصحة النفسية المهنية ، وبلغ مجموع أفراد العينة الكلية للدراسة ١٦٨ مبحوثا ، منهم ٨٦ مبحوثا من العاملين بشركات القطاع العام ، ٨٢ مبحوثا من العاملين بشركات القطاع الإستثمارى ، وبلغ مجموع الذكور ١١٠ مبحوثاً ، والإناث ٥٨ مبحوثة ، وقد استند الباحث إلى الأدوات التالية :-

١- مقياس مظاهر الصحة النفسية الإيجابية (من أعداد الباحث)
٢- مقياس التوافق المهنى .
٣- مقياس الرضا عن العمل .
٤- مقياس قيم العمل . وقد كشفت نتائج الدراسة عن الآتي :-

- تتجه معظم الفروق على المقاييس الفرعية لأدوات الدراسة لصالح عينة القطاع الإستثمارى مع بلوغ الفروق حد الدلالة الإحصائية على مقياس الشعور بالمسئولية الإجتماعية والبارانويا.
- زيادة الفروق بين المجموعتين على مقياس الطموح والأعراض السيكوسوماتية لصالح عينة القطاع الإستثمارى .

(عادل محمد هريدى ، ١٩٨٨)

٤- دراسة " هناء فهيم محمد ١٩٨٨ " بعنوان (دراسة مقارنة فى سيكولوجية التوافق المهنى بين المصريين العاملين فى بنوك وطنية والمصريين العاملين فى بنوك أجنبية) :-

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق بين المصريين العاملين فى بنوك وطنية والمصريين العاملين فى بنوك أجنبية فى التوافق المهنى ، وقد أجريت الدراسة على مجموعتين : مجموعة المصريين العاملين فى بنوك وطنية وكان قوامها ٥٢ عاملاً ، ومجموعة المصريين العاملين فى بنوك أجنبية وتكونت من ٤٢ عاملاً واستندت الباحثة فى دراستها على الأدوات التالية :-

١- اختيار الشخصية الإسقاطى الجمعى .
٢- اختبار الروح المعنوية .
٣- اختبار رسم المنزل والشجرة والشخص .

وكشف الدراسة عما يلى :-

١- أن هناك فروقاً لها دلاله إحصائية بين المصريين العاملين فى بنوك وطنية والمصريين العاملين فى بنوك أجنبية فى نسبة الذكاء ك الخام .

٢- هناك فروقاً داله احصائياً بين المجموعتين فى الروح المعنوية على متغيرات علاقة العامل بالمشرف وسلامة الإتصال ويسره عند مستوى ٠,٠١ ، ومزايا العاملين والود والتعاون بين العاملين ، وكفاءة الإدارة ، والأمن فى العمل والدرجة الكلية عند مستوى ٠,٠٠١

٣- هناك فروقاً دالة احصائياً بين مجموعتى الدراسة فى مقياس الشخصية على متغيرات معامل انخفاض التوتر والرعاية ، والانزواء وطلب النجدة ، أما متغيرات العصابية والانتماء فلم يكن لها دلالتها الإحصائية .

(هناء فهيم محمد ، ١٩٨٨)

٥- دراسة Clegg و Chris وآخرون ١٩٩٠ بعنوان " العلاقة بين الصحة النفسية والأعمال البسيطة"

وقد اهتمت الدراسة بالعلاقة بين الصحة النفسية للعامل ومدى صعوبة وسهولة الاعمال التى يقوم بها وفى هذا الصدد استعان الباحثون بمجموعتين من العمال :

المجموعة الأولى : انقسمت الى قسمين :

١-١٥ عامل يقومون بأعمال سهلة

٢-٤٢ عامل يقومون بأعمال أكثر تعقيداً

المجموعة الثانية : انقسمت الى :

١-٤٢ عامل يعملون بأعمال سهلة ٢- ٥٤ عامل يعملون بأعمال معقدة ، وقد كان مجال الدراسة الصناعات التكنولوجية المتقدمة ، وقد انتهت الدراسة إلى افتراض مؤداه :-

أن هناك علاقة ارتباطيه بين ضعف الصحة النفسية والأعمال السهلة وذلك لدى مجموعة العمال الذين يشعرون بأنهم غير مستغلين لمهارتهم ولديهم مستوى مرتفع من القصور المعرفى .

(Clegg , Chris : 1990)

٦- دراسة Khurana , Amulya وآخرون ١٩٩٠ عن الصحة النفسية والأداء المهنى لعمال الصناعة وقد تكونت عينة الدراسة من ٥٠٠ عامل من العمال المهرة ، وقد استعان الباحثون بالأدوات التالية :-

(١)- مقياس الصحة النفسية .

(٢)- مقياس تقييم الأداء وقد أسفرت الدراسة عما يلى :-

١- هناك ارتباط ذات دلاله إحصائية بين الصحة النفسية بأبعادها الإجتماعية والشخصية والمهنية) والأداء المهنى .

٢- كانت أبعاد الصحة النفسية أبعاد تنبؤية للأداء المهنى للعامل

(Khurana , Amulya :1990)

٧- دراسة Mehra , Gita ١٩٩١ بعنوان " الصحة النفسية كمتغير وسيط بين الرضا الفعلى عن العمل والضغط المهنى "

وقد اهتمت الدراسة بالبحث فى العلاقة بين الرضا عن العمل وضغوط العمل بالإضافة إلى تأثير الصحة النفسية على كليهما ، وتكونت عينة الدراسة من ٢٥٠ عامل من عمال الصناعة بالهند ، واستند الباحثون إلى الأدوات التالية :

(١) مقياس الصحة النفسية

(٢) قائمة ضغوط العمل .

(٣) قائمة الرضا عن العمل .

أشارت نتائج الدراسة الى أن الصحة النفسية لها تأثير قوى على العلاقة بين الرضا عن العمل وضغوط العمل .

(Mehra , Gita ; 1991)

٨-دراسة Wadud , Nasreen ١٩٩٢ عن ضغوط العمل والصحة النفسية والرضا عن العمل لموظفى الصناعات العامة والخاصة :-

تكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ عامل مقسمين إلى ١٠٠ عامل من القطاع العام و ١٠٠ عامل من القطاع الخاص ، وتم الاستعانة بالأدوات التالية :

(١) استبيان الصحة النفسية .

(٢) استبيان ضغوط العمل .

(٣) استبيان الرضا عن العمل .

وكشفت الدراسة عما يلى :-

(١) أظهر عمال القطاع العام مشكلات تتعلق بالصحة النفسية أكثر من عمال القطاع الخاص.

(٢) يتمتع عمال القطاع الخاص برضا عن العمل أكثر من عمال القطاع العام .

(٣) يعانى القطاع الخاص من ضغوط العمل أكثر من عمال القطاع العام .

(Wadud , Nasreen : 1992)

٩- دراسة Koskela , viinamaki , Heimo وآخرون ١٩٩٣ عن (التدعيم الاجتماعي فى علاقته بالصحة النفسية بين العاطلين عن العمل (دراسة لمصنع مغلق فى فنلندا)

اهتمت الدراسة بالقاء الضوء على الإرتباط بين التدعيم الاجتماعى والصحة النفسية ، وقد شملت الدراسة عينة قوامها ١٣٥ ممن تركوا عملهم فى أحد المصانع الفنلدية المغلقة منذ ٦ أشهر ، واستند الباحثون للأدوات التالية :-

(١) استبيان الصحة العامة

(٢) مقياس بك للاكتئاب

(٣) استبيان الأعراض السيكوسوماتية .

مع ملاحظة أن ١٦% من العينة لديهم عدم كفاية فى التدعيم الإجتماعى ، ٨٤ % لديهم كفاية فى هذا الصدد . وقد كشفت نتائج الدراسة عما يلى :

(١) أن الأفراد الذين يعانون من عدم كفاية التدعيم الاجتماعى يعانون من تدهور فى صحتهم النفسية أكثر من الآخرين .

(٢) إن الإرتباط بين عدم كفاية التدعيم الإجتماعي وتدهور الصحة النفسية لم يكن له أيه علاقة بالسن او الحالة الإجتماعية .

(٣) عدم كفاية التدعيم الاجتماعى وضعف الموقف المالى قد أدى الى تدهور الصحة النفسية .

(٤) وجود ارتباط بين عدم كفاية التدعيم الإجتماعى وتدهور الصحة النفسية لدى العمال الذين لا يشعرون بالإطمئنان على مستقبلهم وكذلك لدى المتعاطين للكحوليات بشكل زائد .

(Viinamaki , Heimo l : 1993).

١١- دراسة Orpen, Christopher ١٩٩٣ بعنوان (الإرتباط بين عدم الإحساس بالأمن فى العمل والصحة النفسية لدى الموظفين البيض والسود بشمال أفريقيا)

هدفت الدراسة إلى التركيز على العلاقة الإرتباطية بين الإحساس بالأمن فى العمل وتأثيره على الصحة النفسية ، وتكونت عينة الدراسة من ٥٤ من المديرين البيض ممن يشعرون بالأمن فى عملهم و٧٨ من عمال الإنتاج السود ممن يفتقدون الإحساس بالأمن فى الأعمال

التى يعملون بها ، وقد توصلت الدراسة إلى أن الإحساس بعدم الأمان فـــى العمـــل يرتبــط ارتباطاً إيجابياً مع كلاً من القلق والإكتئاب وذلك يؤكد على ضرورة توفير الشعور بالأمـــان فى بيئة العمل .

(Orpen , Christopher , 1993)

١٢- دراسة EZOE Satoko وآخرون ١٩٩٤ عن (العلاقة بين أســـلوب المعيشة والصحة النفسية لعينة من العمال اليابانيين)

وقد أجريت الدراسة على عينة من عمال أحد المصانع اليابانية ، بلـــغ قوامـــها ٢٨٠٠ مـــن الذكور والإناث ، وقد استخدم الباحثون الأدوات الآتية .

(١) استبيان الصحة العامة (G .H .Q.)

(٢) مقياس الصحة المهنية (H .P. I.) .

وبلغ متوسط عمر العينة ٣٦,٣ و ٣٠,٨ سنة ، وقد توصلت الدراسة إلى ما يلى :-

(١) هناك علاقة سلبية قوية بين عدد مرتفع ممن لديهم أسلوب معيشى جيد كما يقيسه (مقياس الصحة المهنية) والألم النفسى كما يقيسه (استبيان الصحة العامة)

(٢) هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين درجات مقياس الصحة المهنية ودرجات كـــل بنود استبيان الصحة العامة وذلك بعد التحكم فى المتغيرات الوسيطة من سن وحالة إجتماعية وحالة بدنية .

(٣) هناك احتمال قوى بأن العمال الذين يعانون من ضغط نفسى شديدلديهم أعراض سيكاترية (مرضية) وهذه النتيجة بعد استبعاد متغير الجنس وحالة الصحة النفسية للعامل .

(EZOE , Satoko : 1994)

١٣- قام كلا من Cooper, Cary Donald ١٩٩٧ " بدراسة عـــن العلاقـــة بين الضغوط المهنية و الرضا عن العمل والصحة النفسية بين موظفى شـــركة التليفزيونات بهونج كونج "

وقد تكونت عينة الدراسة من ١٠١ من موظفى شركة التلفزيونات بهونج كونـــج ، واســـتند الباحثون إلى مؤشر الضغط المهنى وذلك للكشف عن مصادر الضغوط فى العمل ومؤشـــر الرضا عن العمل وقياس الصحة الجسمية والنفسية للعاملين ، وقد أســـفرت الدراســـة عمـــا يلى:-

(١) كان هناك ارتباط سالب بين استقبال العمال لضغوط العمل والرضا عنه .
(٢) كان هناك ارتباط موجب بين استقبال العمال للضغوط والأمراض الجسمية والنفسية .
(٣) كان هناك ارتباط سالب بين مصادر الضغوط والرضا عن العمل ، إلا أن هذا الارتباط ايجابى بين مصادر الضغوط والأمراض الجسمية والنفسية .

(Cooper , CaryL. , 1997)

١٤ – قام كل من Suzuki ' Iwata ١٩٩٧ بدراسة عن " العلاقة بين الصحة النفسية وضغوط العمل لدى عينة من عمال البنك اليابانى (تأثير التدعيم الإجتماعى كمتغير وسيط)

واستهدفت الدراسة بحث العلاقة بين الصحة النفسية وضغط العمل ومدى تأثير التدعيم الإجتماعى على هذه العلاقة ، وبلغ مجموع العينة ٢٥٦ عاملاً من عمال إحدى البنوك اليابانية ، وقد انتهت الدراسة إلى النتائج التالية –

(١) كان هناك ارتباط كبير بين عبء العمل الزائد والصحة النفسية .
(٢) كان هناك ارتباط بين التدعيم الاجتماعى للعمال والصحة النفسية .
(٣) ينبغى النظر إلى التفاعل مع زميل العمل على كونه يمثل علاقة قوية ومؤثرة .
(٤) أن التدعيم القوى من قبل زميل العمل كان له أثر كبير فى الحفاظ على الصحة النفسية للعامل وذلك فى المستويات المتوسطة من عبء العمل إلا أن هذا الأثر قد انخفض فى المستويات المتزايدة من عبء العمل .
(٥) أن العلاقة بين التدعيم من قبل زميل العمل والصحة النفسية قد تضاعفت وبخاصة لدى موظفى الحسابات من الذكور ولكنها اختلفت لدى الإناث ، ولم يكن لهذه العلاقة أى دلاله لدى رؤساء الحسابات من الذكور .

(I Wata , Suzuki : 1997)

١٥– دراسة Musharraf , Hossain , ١٩٩٧ بعنوان (بعض العوامل المرتبطة بالأداء فى المجال الصناعى)

ركزت هذه الدراسة على العلاقات الداخلية بين الأداء وبعض العوامل الأخرى والتى تضمنت الرضا عن العمل وضغوط العمل والتعب والصحة النفسية وكان اهتمام الدراسة بعينة من عمال تصنيع السيارات فى بنجلاديش وكان قوامها ٩٠ عامل (بمتوسط سن ٣٢ سنه) وقد تم اختيار العينة بشكل عشوائى ، واعتمد الباحثان على الأدوات التالية :–

(١) مقياس الرضا عن العمل (P .warr et al , 1979)
(٢) مقياس ضغوط العمل (c.l. Cooper and J . Marshafl 1976)
(٣) مقياس التعب (K. Kozi etal , 1976)
(٤) استبيان الصحة النفسية (D.P Goldberg , 1978) وأسفرت الدراسة عما يلى:
(١) كان هناك ارتباط إيجابي بين الأداء وكلاً من الرضا عن العمل والصحة النفسية .
(٢) كان هناك ارتباط سلبى بين الأداء والتعب .
(٣) لم يكن هناك ارتباط ذو دلالة بين ضغوط العمل والأداء
(٤) هناك ارتباط سالب بين التعب وضغوط العمل والرضا عن العمل .
(٥) كان هناك ارتباط موجب بين الرضا عن العمل والصحة النفسية للعمال .

(Hossain , Musharaf : 1997)

ثانياً : الدراسات التى اهتمت بالإضطرابات السيكوسوماتية :-

١- قام محمود أبـــو النيـــل ١٩٧٢ بدراســـة عـــن "علاقـــة الاضطرابـــات السيكوسوماتية بالتوافق المهنى فى الصناعة "

صمم البحث للكشف عن العوامل المختلفة فى التوافق المهنى والتى تقترن وتكون لها علاقـــة بالإضطراب السيكوسوماتى ، وقد تكونت عينة الدراسة من مجموعتيين :

(١) المجموعة التجريبية من ٢٥ من المرضى الذين لديهم إضطرابات سيكوسوماتية
(٢) المجموعة الضابطة من ٢٥ من الأسوياء الذين ليس لديهم أى اضطرابات سيكوسوماتية ، وقد اعتمد الباحث على الأدوات التالية :-

(١)الاختبار السوسيومترى ، (٢) استمارة تحليل العمل ، (٣) قائمة كورنل ، (٤) مقيـــاس الروح المعنوية ، (٥) اختبارات الإستعدادات والقدرات .

وخلصت الدراسة إلى أن العوامل الآتية والخاصة بالتوافق المهنى لها علاقـــة بـــالإضطراب السيكوسوماتى :-

أ-المكانة والتقدير وعلاقة العامل بعمله ، ب - سرعة إدراك العلاقات المكانيـــة ، جـــ - الأعراض العصابية للروح المعنوية ، د- القلق ، هـــ - المكانة السوسيومترية ، و - القيادة.

(محمود أبو النيل ، ١٩٧٢)

٢- دراسة محمود أبو النيل ١٩٨٥ عن العوامل الإنفعاليـــة والسيكوســوماتية المتعلقة بالتوافق المهنى للعمال غير المنتجين فى الصناعة :-

أجريت الدراسة على مجموعتين من العمال : مجموعة من العمال المنتجين ومجموعــة مــن العمال غير المنتجين بشركة النصر لصناعة السيارات بوادى حوف ، وكان تحديــد العــامل المنتج وغير المنتج يعتمد على رأى المشرف ، اذ كان يحدد أحسن عشرة (منتجين) وأقــل عشرة (غير منتجين) فى القسم الذى يقوم بالإشراف فيه على العمال وذلــك علــى أســاس المحكات التالية (الأداء فى العمل - التمارض - الغياب بدون إذن - التأخير فى العمــل - ترك العمل بدون اذن - عدم انجاز العمل المطلوب -الخطأ فى العمل -إساءة استخدام الآله) ، وتم تطبيق قائمة كورنل للتشخيص السيكاترتى والسيكوسوماتى على المجموعتبــن ، وقــد أشارت نتائج الدراسة إلى ان :-

(١) مجموعة العمال المنتجين والذين يتقاضون أجوراً أعلى من مجموعة العمال غير المنتجين يتصفون بمستوى عال من التوافق الذاتى والصحة النفسية .

(٢) أن المجموعة غير المنتجة والتى تتقاضى أجراً أقل تعانى من صراعات داخلية بشــكل كبير وتتمثل هذه الصراعات فى قدر كبير من الخوف والإكتئاب والقلق والســلوك المضــاد للمجتمع .

(محمود أبو النيل ، ١٩٨٥)

٣- دراسة كمال عبد المحسن البنا ١٩٨٧ بعنوان (التوافق النفسى للمديريــن دراسة عن العلاقة بين النمط الإدرى ونوع الإضطرابــات السيكوســوماتية فــى الصناعة) .

هدفت الدراسة إلى التحقق من مجموعة من الفروض التى صاغها الباحث وتضمنت :

(١)أن لكل نمط إداري حدوده وإطاره وخصائصه التى تميزه عن غيره من الأنماط الإدارية .

(٢) أن لكل نمط إدارى طريقته الخاصة فى التعامل مع ضغوط العمل المختلفه .

(٣) أن لكل نمط إداري ارتباط بسمات شخصية معينة ، وقد تكونت عينة الدراسة من ٩٢

مديرا من شركة النصر لصناعة السيارات ، واعتمد الباحث على مجموعة من الأدوات لخدمة أهداف الدراسة وهى :-

(١) قائمة كورنل .
(٢) اختبار الشخصية الإسقاطى الجمعى .
(٣) اختبار القيم الإجتماعية .
(٤) اختبار التقييم الذاتى للسلوك الإداري (ترجمة الباحث)
(٥) اختبار الإضطربات السيكوسوماتية (من إعداد الباحث) ، وأسفرت الدراسة عن الأتى:-

(أ) أن أكثر الأنماط تعرضا للإضطرابات العضوية والإنفعالية هو النمط المهتم بالعمل حيث تعرض لكل أنواع الإضطرابات السيكوسوماتية تقريبا .

(ب) أن النمط المهتم بالعامل والعمل يتميز صاحبه بالصحة الجيدة والسعادة والنضج والاتزان.

(كمال عبد المحسن ، ١٩٨٧)

(٣)قام كل من Heimo Koskela ` Vlinamaki`وآخرون ١٩٩٣ بدراسة عن (تأثير البطالة على الأعراض السيكوسوماتية والصحة النفسية)

وقد اهتمت الدراسة بالبحث فى مدى تأثير البطالة على كل من :

(١) الأعراض السيكوسوماتية (Psc)
(٢) الصحة النفسية (MWB)

وشملت عينة الدراسة مجموعتين من العمال :-

الاولى : مجموعة العمال وبلغت ١٨٧ عاملا ، الثانية : مجموعة التاركين عملهم حديثا وبلغت ١٣٢ و تم أخذ العينة من مصنعين لصناعة الأخشاب ، واستند الباحثون فى دراستهم على

(١) استبيان الصحة العامة (GHQ)
(٢) مقياس بك للإكتئاب (Beck deprsession Inventory) (BDI) وذلك بهدف قياس الصحة النفسية للعامل
(٣) استبيان الأعراض السيكوسوماتية .

وقد انتهت الدراسة الى النتائج التالية :-

أولاً : بالنسبة لمجموعة العاطلين عن العمل

(أ) وجد أن هناك درجات مرتفعة على استبيان الأعراض السيكوسوماتية يقابلها درجات منخفضة على استبيان الصحة العامة .

(ب) هناك إرتباط بين نقص التدعيم الاجتماعى وعدم الإطمئنان إلى المستقبل وارتفاع الدرجة على استبيان الأعراض السيكوسوماتية .

(جـ) هناك إرتباط بين ظهور الأعراض السيكوسوماتية والإكتئاب وبين الحاجة إلى المساعدة النفسية .

ثانياً : بالنسبة لمجموعتى الدراسة :-

وجد إرتباط بين المشكلات الصحية الشخصية وإرتفاع الدرجة على استبيان الأعراض السيكوسوماتية .

(Viinamaki , Heimo : 1993)

٥- دراسة Motohashi , Yutaka ١٩٩٥ وآخرون بعنوان (عادات النوم والشكاوى السيكوسوماتية لعمال احدى البنوك بمدينة ميجا باليابات)

اهتمت الدراسة بالعلاقة بين عادات النوم والشكاوى السيكوسوماتية على عينة مكونة من ١٤٨ عامل من عمال احدى البنوك اليابانية وقد تراوحت أعمار أفراد العينة من ١٨ إلى ٥٩ سنة ، وأشار الباحثون إلى أن وقت النوم اليومي كان أكثر مرونة من وقت الإستيقاظ ، كما ان كلاً منهما كانا يميلا إلى التبكير مع التقدم فى السن ، وقد كشفت الدراسة عن أن الشكاوى السيكوسوماتية مثل النوم المضطرب ، والتعب ، واضطرابات المعدة والحالة الاكتئابية كانت ترتبط بشكل دال مع عادات النوم وكذلك مع الإجهاد العقلي .

(Motohashi , yutaka : 1995)

٦- دراسة Al - otai bi' Adam Ghazi ١٩٩٧ عن تأثير ضغوط العمل على الإضطرابات السيكوسوماتية والغياب بين موظفى الحكومة بالكويت

وقد اهتمت الدراسة بتأثير ضغوط العمل على الإصابة بالإضطرابات السيكوسوماتية وإنتشار الغياب لدى موظفى الحكومة بدولة الكويت ولدى مجموعة من الموظفين من خارج دولة الكويت ، وقد تكونت أدوات الدارسة من :-

١- النسخة العربية من مقياس ضغوط العمل (B.steffyand J . Jones 1988)

٢- النسخة الأجنبية من مقياس الاضطرابات السيكوسوماتية

(ullrich and Fitzgerald's English version 1990)

وشملت عينة الدراسة ٤٦٢ من الكويتين و ١٩٦ من خارج دولة الكويت ، وقد كشف نتائج التحليل الإحصائي عن :-

(أ) حصول عينة الكويتين على درجات أعلى على مقياس ضغوط العمل والاضطرابات السيكوسوماتية من عينة غير الكويتين .

(ب) يتعرض الكويتيون لضغوط العمل أكثر من غيرهم

(مع ملاحظة أن نتائج هذه الدراسة يتم تفسيرها وفقاً للإطار الإجتماعى الثقافى لدولة الكويت)

(AL . otaibi : 1997)

٧- قام كل من Lund berg , Dohns وآخرون سنة ١٩٩٩ بدراسة عن: الاستجابات النفسية والفسيولوجية للضغوط مثل الشد العضلى والآم الرقبة والكتف لدى عمال الخزينه فى السوبر ماركت)

قد هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على الضغوط النفسية والفسيولوجية والإستجابة لها وهذه الاستجابة قد شملت الشد العضلى muscle tension ، والأعراض العضلهيكلية muscloskeletal symptoms ، وشملت الدراسة ٧٢ سيدة ممن يعملن على خزينة إحدى السوبر ماركت ، وكانت مستويات الضغط التى يتعرضن لها فى العمل من شأنها أن تحدث تأثير على كل من ضغط الدم blood pressure ومعدل نبضات القلب heartrate والنشاط الكهربائى للعضلات electromyographic activity وقد أظهرت الدراسة مايلى :-

(١) أن ٥٠ من السيدات (٧٠ % من العينة) يعانين من الآم فى الرقبة والكتف وتلك المعاناة أدت إلى ارتفاع النشاط الكهربي للعضلات لهن أثناء العمل كما ظهر عليهن إرهاق أكثر بعد انتهاء فترة العمل .

(أ) عانى هؤلاء السيدات من إرتفاع ضغط الدم ومن ضغوط العمل كما ظهر عليهن أعراض سيكوسوماتية . (وقد ظهر ذلك من المذكرات اليومية لهن).

(Lund berg , Dohns : 1999)

ثالثاً : الدراسات التى اهتمت بالكفاية الإنتاجية :-

١- دراسة سامية حافظ حسن ١٩٧٤ بعنوان " دراسة فى العلاقة بين القــدرات والميول وبين الكفاية الإنتاجية للعامل " :-

اهتمت هذه الدراسة بالميول على اعتبار أنها أساس للنجاح المهنى كما أهتمت بدراسة العلاقـة بين الميول والقدرات من ناحية وبين الميول والكفاية الإنتاجية من ناحية أخرى ، وقد تكونـت عينة الدراسة من ١٥٥ عامل من شركة النصر لصناعة السيارات ، وقد استندت الباحثة الـى الأدوات الآتية :-

(١) بطارية اختبارات القدرات .

(٢) استبيان الميول المهنية

(٣) استمارة تقدير المشرف لمدى كفاية العامل الإنتاجية وأسفرت الدراسة عمـا يلـى : (١) ترتبط كفاية العامل الإنتاجية فى عمل ما بقدراتة اللازمة لهذا العمل ، (٢) ترتبط كفاية العامل فى عمل ما بما لدية من ميل لهذا العمل . (٣) ترتبط كفاية العامل بعدد من القدرات والميـول ذات مكونات معينة .

(سامية حافظ حسن ، : ١٩٧٤)

٢- قام " محمد نبيل عبد الحميد " ١٩٧٤ " بدراسة فى العلاقــة بيــن المكانــة السوسيومترية للعامل وكفايته الإنتاجية " :- واستهدفت الدراسة إلى التعرف على مـا إذا كانت هناك علاقة بين المكانة السوسيومترية للعامل وكفايته الإنتاجية ، وفى هذا الصـــدد استند الباحث الى الأدوات التالية :-

(١) الاختبار السوسيومترى .

(٢) استمارة مؤشرات الكفاية الإنتاجية (كم الإنتاج - جودة الإنتاج - الغياب بـــدون إذن - الغياب المرضى - الجزاءات)

وتكونت عينة الدراسة من أربع مجموعات :-

(١) المجموعة الاولى : من ٣٦ عاملة ، (٢) المجموعة الثانية : من ٣٤ عاملة

(٣) المجموعة الثالثة : من ٤٤ عاملة ، (٤) المجموعة الرابعة : من ٢١ عاملة

وكشفت الدراسة عما يلى :-

(١) بالنسبة للمجموعات الأربع معاً :-

- كانت هناك فروق دالة احصائيا بين أعلى وأقل الأعضاء من حيث المكانة على مؤشـــرات الكم والجودة والغياب المرضى والغياب بدون إذن والجزاءات لصالح المجموعة الأعلى مكانة
- هناك فرق فى الكفاية الإنتاجية بين النجم والعزول .

(٢) بالنسبة لكل مجموعة على حدة :-

- المجموعة الأولى : كانت العلاقة بين المكانة السوسيومترية والكفاية الإنتاجية ضعيفة وغير دالة احصائياً .
- المجموعة الثالثة :- كانت هناك علاقة دالة وموجبة بين المكانة السوسيومترية ومؤشـــرات الكفاية الإنتاجية ، فكلما انخفضت المكانة السوسيومترية كلمـــا ارتفعـــت معـــدلات الغيـــاب المرضى ، والغياب بدون إذن والجزاءات .

(محمد نبيل عبد الحميد ، : ١٩٧٤)

٣- قامت " باكيناز حسن حسيب " ١٩٧٧ بدراسة عن " علاقة القيادة بالروح المعنوية والإنتاج لدى العمال الصناعيين "

وقد هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعية العلاقة بين أسلوب القيادة والإنتاج والروح المعنوية لدى العمال الصناعيين ، وتكونت عينة الدراسة من مجموعتين من العمال احداهما تحت إشراف ديمقراطى ويبلغ عددهم ٣٥ عاملا ، والأخرى تحت إشراف إستبدادى ويبلغ عددهم ٣٥ عاملا ، واستخدمت الباحثة الأدوات التالية : -

(١) مقياس الروح المعنوية .

(٢) قائمة كورنل لقياس النواحى الإنفعالية لدى العمال والمشرفين .

(٣) اختبار الشخصية الإسقاطى الجمعى لقياس دينامية شخصية العامل والمشرف ومدى توافقهم النفسى .

(٤) محكات العمل لقياس الإنتاج .

وقد خلصت الدراسة إلى ما يلى :-

(١) متوسط درجات المجموعة التى تحت إشراف إستبدادى أعلى بشكل دالا إحصائياً على جميع محكات العمل (الجزاءات - الغياب بدون اذن - مخالفة التعليمات - التمارض - التأخير - التحقيقات الإدارية) ماعدا محك الحوادث عن متوسط درجات المجموعة التى تحت إشراف ديمقراطى .

(٢) متوسط درجات المجموعة التى تحت إشراف إستبدادى أعلى بشكل دال احصائياً فى اغلب المقاييس الفرعية لقائمة " كورنل " والتى تقيس فى مجموعها الإضطرابات والنواحى العصابية عن المجموعة التى تحت إشراف ديمقراطى .

(٣) متوسط مجموعة العمال الخاضعة لإشراف استبدادى منخفض على مقياس الروح المعنوية بشكل دال احصائياً عن المجموعة الخاضعة لإشراف ديمقراطى ، ما عدا متغير " مزايا العاملين " والذى لم يكن الفرق فيه ذا دلالة إحصائية ، وإن كان فى صالح المجموعة الخاضعة لإشراف ديمقراطى .

(باكيناز حسن ، ١٩٧٧)

٤- قام " محمود أبو النيل " ١٩٨٥ بمجموعة من الدراسات حول مفهوم الكفاية الإنتاجية وبعض المتغيرات المتعلقة بها : كالقيم والشخصية والروح المعنوية وتمت جميعاً فى المجال الصناعى وسنعرض لهذه الدراسات كل على حدة :-

" بحث الفروق فى القيم لدى العمال المنتجين وغير المنتجين فى الصناعة "

هدف البحث هو الكشف عن القيم التى تميز العمال المنتجين والقيم التى تميز العمال غير المنتجين ويتحدد الهدف اكثر فى الإجابة عن التساؤل التالي : ما هى القيم سواء كانت اقتصادية أو جمالية أو دينية أو نظرية أو اجتماعية والتى تسود لدى العمال المنتجين بشكل ملحوظ عنه لدى العمال غير المنتجين ؟ ، وقد أجريت الدراسة فى مجموعة من الشركات الصناعية والتى شملت : شركة اسكو للحرير الصناعى ، شركة النصر لصناعة السيارات ، شركة الحديد والصلب ، شركة القاهرة للملبوسات والتريكو ، شركة سابى للآلات والأجهزة الدقيقة ، مطابع دار المعارف ، وقد اشتملت أدوات الدراسة على : (١) استمارة الكفاية الإنتاجية ، (٢) استمار تحديد الأهمية النسبية لمحكات الكفاية الإنتاجية ، (٣) مقياس القيم لألبورت وفرنون ولندزى وتكونت عينة الدراسة الكلية من ٨١٨ عامل وعاملة منهم ٤٢٣ مجموعة العمال المنتجين و ٣٩٥ عمال غير منتجين ، وانتهت الدراسة إلى النتائج التالية :-

(١) أن مجموعة العمال المنتجين أكثر كفاءة من العمال غير المنتجين .

(٢) هناك اختلاف جوهرى بين مجموعة العمال المنتجين والعمال غير المنتجين في كل من القيم النظرية ، الجمالية ، الاقتصادية ، السياسية .

(٣) هناك ارتباط دال وموجب بين مخالفة التعليمات والحوادث والتمارض والتحقيقات الإدارية وتصل قيمة هذا الارتباط على التوالي : ٠,١٨٩ ، ٠,١٢٨ ، ٠,٢٨٢ .

(٤) هناك ارتباط دال وموجب بين الحوادث والتحقيقات الإدارية ووصل معامل الارتباط الى ٠,٦١٣ .

(٥) أن متوسط مجموعة العمال المنتجين أعلى على القيمة الجمالية عن مجموعة العمال غير المنتجين

٥- علاقة الشخصية والروح المعنوية بالكفاية الإنتاجية لدى عمال الغزل والنسيج

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة الشخصية من (قلق وانتماء وتوتر) بالكفاية الإنتاجية لدى عينة من العمال الصناعيين ، وشملت عينة الدراسة ١٠٠ عامل ممن يعملون فى مهن الغزل والنسيج بحلوان ووقعت أعمارهم من ٢٠-٣٧ عاما بمتوسط ٢٨,٥ عاما وانحراف معيارى ٤,٩٢ واعتمد الباحث على الأدوات الآتية :

(١) اختبار الشخصية الإسقاطى الجمعى .

(٢) قائمة كورنل .

(٣) مقياس الروح المعنوية، وخلصت الدراسة الى مايلى :-

(١) يرتبط التوتر ارتباطاً موجباً مع كل من مقياس أعراض التنفس والدوره الدموية ومقياس الأعراض السيكوسوماتية ، ومقياس الخوف على الصحة كما يرتبط بمحك الغياب بدون اذن وبمخالفة التعليمات وبالتمارض .

(٢) يرتبط التوتر ارتباطاً سلبياً مع مقاييس الود والتعاون بين العاملين وعلاقة العمال بالمشرف ، وبمقياس كفاءة الإدارة ، والمكانه والتقدير .

(٣) يرتبط مقياس طلب النجدة إرتباطاً دالاً وسالباً بمقياس الخوف وعدم الكفاية والفزع والشك.

(٤) يرتبط مقياس الرعاية إرتباطاً دالاً وموجباً مع محك مخالفة التعليمات .

٦- علاقة الشخصية بالكفاية الإنتاجية لدى العمال فى صناعة الحديد والصلب:-

استهدفت الدراسة الكشف عن مكونات العلاقة بين الشخصية والكفاية الإنتاجية لدى العامل ، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من ٤٠ عامل فى شركة الحديد والصلب بحلوان وبلغ متوسط عمر أفراد العينة ٣١,٤ عاماً بانحراف معيارى ٧,٥ ، وشملت الدراسة الأدوات التالية:-

(١) المثلث الذهانى والمثلث العصابى باختبار الشخصية المتعدد الأوجه M.M.P.I.

(٢) مقياس الروح المعنوية .

(٣) قائمة كورنل .

(٤) المقياس اللفظى لاختبار وكسلر ، بالإضافة الى جمع بيانات عن تقرير الكفاية الإنتاجية فى العمل ، وعدد مرات التردد على العيادة الطبية ، وأيام الأجازات المرضية وعدد الإصابات ، والجزاءات ، وقد أشارت الدراسة إلى أن :

أ- هناك ارتباط موجب بين الحالة الإجتماعية والتردد على العيادة الطبية بلغت قيمته ٠,٣٩ .

ب- هناك ارتباط سالب بين الإصابات وكل من العمر والإحساس بالأمنة فى العمل .

جـ -هناك ارتباط موجب بين مقاييس الفزع والأعراض السيكوسوماتية والسيكوباتية مع عدد الإصابات .

د - يوجد ارتباط موجب ودال بين أعراض التنفس والدورة الدموية والأعراض السيكوسوماتية والجزاءات عند مستوى ٠,٠٥ .

هـ - يوجد علاقة سالبة بين الأعراض السيكوسوماتية والأعراض المعدية معوية والحساسية والشك والسيكوباتية مع دجة تقرير الكفاية ،

و- أن الذكاء والذاكرة والإستدلال العددي والتوحد بالعمل ومستوى التعليم والخبرة والنواحي العصابية والسيكوسوماتية (المدخلات) جوانب ترتبط بالكفاية الإنتاجية للعامل الصناعى فى عمله (المخرجات) .

٧- القيمة الدينية والكفاية الإنتاجية لدى العمال " مناقشة وتفسير "

واستهدفت هذه الدراسة المستقلة من " بحث الفروق فى القيم بين العمال المنتجين وغير المنتجين فى الصناعة " إلى مناقشة وتفسير علاقة القيمة الدينية والكفاية الإنتاجية لدى العامل ، وأشارت الدراسة إلى أن هناك علاقة إرتباطية سالبة بين القيمة الدينية ومؤشرات الكفاية الإنتاجية (الجزاءات - الحوادث - التمارض - مخالفة التعليمات - التأخير عن العمل) وذلك فى كلتا المجموعتين :

مجموعة العمال المنتجين و مجموعة العمال غير المنتجين ، أن مجموعة العمال ذوى القيم الدينية المرتفعة وذوى الكفاية الإنتاجية المرتفعة مجموعة متوافقة نفسياً وإجتماعياً أى أنهم يتمتعون بصحة نفسية عالية .

(محمود أبو النيل، ١٩٨٥ : ٣٩٣-٤٤٥،٤٤٩-٤٨٤،٤٨٥-٥١٢)

٨- قام Nowcir , Madbuli ١٩٨٤ بدراسة عن التعرض للضوضاء وارتباطه بالكفاية الإنتاجية والإنضباط والغياب والحوادث لدى عمال النسيج)

وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٤٥٨ عامل ممن يتعرضون لمستويات متوسطة من الضوضاء (من ٨٠ إلى ٩٠ ديسيبل) وتم أخذ العينة من ثلاث مصانع للنسيج موزعة فيما بين الريف والضاحية والمدينة ، واهتمت الدراسة بمعرفة أثر الضوضاء على انتاجية العامل وغيابه ومعدل وقوعه فى الحوادث وتم الحصول على هذه المعلومات من تقارير المصنع ، وقد توصلت الدراسة الى ما يلى :-

(١) أن العمال الذين يتعرضون لمستويات من الضوضاء (اكثر من ٩٠ ديسيبل) كانوا أقل فى إنتاجيتهم واكثر فى معدلات الغياب من العمال الذين يتعرضون للضوضاء (أقل من ٩٠ ديسيبل)

(٢) أن الضوضاء تؤثر بشكل كبير على نوعية العمل Quality of work وعلى معدل انضباط العمال disciplinary وهذا التأثير قد ظهر من خلال مدى إتلاف المواد الخام وبخاصة فى أقسام غزل النسيج وفى الأعمال التى تتطلب قدر عالى من اليقظة والحذر Vigilance

(٣) أن معدل الحوادث فى الأقسام التى تتعرض لمستويات مرتفعة من الضوضاء كان أكثر من تلك الأقسام ذات المستوى الأقل من الضوضاء

(Noweir : 1984)

٩- دراسة " بو قصارة منصور ١٩٨٩ " عن " دينامية العلاقة بين اتجاهات القادة نحو العمال وكفايتهم الإنتاجية على ضوء خصائص الشخصية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى ارتباط اتجاهات المشرفين الإيجابية والسلبية نحو العمال بإنتاجية العمال وغيابهم وروحهم المعنوية واتجاهاتهم نحو المشرفين ، كما تهدف الى التعرف على مدى تأثير متغير الشخصية – العصاب – على العلاقة بين اتجاهات المشرفين الإيجابية والسلبية نحو العمال وغيابهم وروحهم المعنوية وإتجاهاتهم نحو المشرفين ، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من ٣٠ مشرفاً و ٦٠ عاملاً ، وقد استخدم الباحث :

١-قائمة ايزنك للشخصية

٢- مقياس الروح المعنوية

٣- مقياس إتجاهات العمال نحو المشرفين (من تصميم الباحث)

٤- مقياس اتجاهات المشرفين نحو العمال (من تصميم الباحث)

وتوصلت الدراسة إلى ما يلي :-

(١) وجود فرق جوهري عند مستوى ٠,٠٥ بين العمال الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات إيجابية والعمال الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات سلبية فيما يتعلق بالغياب بأذن لصالح العمال الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات إيجابية .

(٢) وجود فرق جوهري عند مستوى ٠,٠٢ بين المجموعتين من العمال فيما يتعلق بمزايا العاملين ، لصالح العمال الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات إيجابية .

(٣) وجود فرق جوهري عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ بين العمال لمنخفضي العصاب ولمرتفعي العصاب الذين يشرف عليهم مشرفين ذو اتجاهات سلبية فيما يتعلق بالكفاية الإنتاجية لصالح المرتفعى العصاب .

(٤) وجود فروق جوهرية فى الغياب بين العمال المرتفعى العصاب الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات إيجابية والعمال المرتفعى الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات سلبية .

(٥) وجود فرق جوهرى عند مستوى الدلالة ٠,٠٢ بين العمال المنخفضى العصاب الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات سلبية فيما يتعلق بالتمارض والغياب بإذن لصالح العمال الذين يشرف عليهم مشرفون ذو اتجاهات ايجابية .

(بوقصارة منصور : ١٩٨٩)

١٠- قام Khaleque ١٩٩٢ بدراسة عن (قيم واتجاهات العمل وأداء عمال الصناعة ببنجلاديش)

وقد ركز الباحث فى دراسته على قيم واتجاهات العمال نحو العمل بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين قيم العمل واتجاهاته ، وشملت الدراسة عينه مكونة من ٣٠ من الذكور و ٣٠ من الإناث ، واعتمد الباحث على الأدوات الآتية :-

(١) مقياس الدافعية للإنجاز .

٠٢) استبيان المشاركة فى العمل .

(٣) مقياس المنافسة فى العمل .

وخلصت الدراسة الى أن

أ - معدل إنتاج الذكور أعلى من إنتاج الإناث بشكل دال احصائياً .

ب - يرتبط الأداء فى العمل ارتباطاً إيجابيا مع أخلاقيات العمل work ethic ومع الإتجاه نحو التفوق والتنافس فى العمل .

(Khaleque : 1992)

التعليق

يمكننا أن نلاحظ أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية كالتالى :-

* قد تشابهت بعض الدراسات السابقة من حيث موضوع الدراسة مع دراستنا الحالية حيث الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين بالقطاع العام والقطاع الخاص كدراسة (أحمد سعد ١٩٨٧ ، عادل محمد ١٩٨٨ ، هناء فهيم ١٩٨٨ ، (Wadud 1992)

* كما اعتمدت بعض الدراسات فى قياس الصحة النفسية على قائمة كورنل ومحكات الكفاية الإنتاجية مما يدل على أنهما أحد المظاهر البينة للصحة النفسية للعامل - مثل دراسة (محمود أبو النيل ١٩٧٨ ، أحمد سعد محمد ١٩٨٧)

* كذلك اعتمدت الكثير من الدراسات على عينات من العمال فى المجال الصناعى وذلك يتفق مع عينة الدراسة الحالية كما فى دراسة (باكيناز حسيب ١٩٧٧، محمود أبو النيل ١٩٧٨ ،

١٩٨٥ ، أحمد سعد ١٩٨٧ ، عادل محمد ١٩٨٨ ، Khurana 1990 , Ezoe 1994 ,
(Koskela 1993 , wadud 1992 , Mehra 1991, Mu sharra f 1997

- إلا أن بعض الدراسات قد اختلفت فى ربط الصحة النفسية ببعض المتغيرات الأخرى مثل ضغوط العمل كدراسات

(I wata 1991 , wadud 1992 , Mehra1991 cooper 1997)

وعدم الإحساس بالأمن فى العمل كدراسة (Orpen 1993) .

رابعاً : الدراسات التى اهتمت بالخصخصة :-

إن الدراسات التى اهتمت ببرنامج الخصخصة قد تناولته من نواحي اقتصادية وتنظيرية أى أنها قد تناولت المفهوم وأهدافه ومتطلباته والعقبات التى تقف فى طريق هذه السياسة هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى وجدت – الباحثة – دراسات قد اهتمت بالأبعاد الإجتماعية لبرنامج الخصخصة إلا أنه لا توجد دراسة محلية قد أهتمت بالأبعاد النفسية لبرنامج الخصخصة من حيث تأثيره الواضح على الصحة النفسية للعمال وبخاصة فى المجال الصناعى (وهو موضوع الدراسة الحالية) ، وكذلك قياس اتجاهات العمال سواء بالقبول أو بالرفض لمثل هذه السياسة ولذلك اهتمت الباحثة بدراسة تلك الجوانب لعلها قد تكون البداية لدراسات أخرى تهتم بشريحة العمال باعتبارهم عصب الإنتاج فى مجتمعنا ، لذلك سوف تعرض الباحثة لنماذج مختارة من الدراسات الإقتصادية والإجتماعية تلك التى اهتمت ببرنامج الخصخصة .

(١) قام كل من Balaw ajder , krystyne ١٩٩٣ بدراسة بعنوان (لماذا يكره الناس خصخصة أماكن عملهم ؟)

وقد شملت الدراسة ١٠٠ عامل ممن تم خصخصة شركتهم حديثاً وذلك يهدف الكشف عن مدى معرفة العمال بطبيعة عملية الخصخصة وكيفية تقييم العمال للتغيرات المرتبطة بهذه العملية ، وقد أشارت الدراسة الى أن العمال لم تكن لديهم معرفة تامة بالموقف الإقتصادى الإجتماعى الجديد المصاحب لعملية الخصخصة ، كما أنهم كانوا تواقين لطلب المساعدة لفهم هذه العملية ، كما أشارت إلى أن إتجاه الإزدراء والاستخفاف بعملية الخصخصة قد نبع من الأمال والتوقعات المرجوة من هذه العملية والتى تم التعامل معها على أنها أمر محتوم ومتعذر تغييره.

وقد اعتمدت المظاهر السلبية من العملية على ما يلى :-

(١) كيفية اعداد الشركة لعملية الخصخصة .

(٢) كيفية تقديم العملية .

(٣) حرمان العامل من إمتيازات عملية الخصخصة .

(Balawajder : 1993)

(٢) دراسة " إيهاب إبراهيم الدسوقى ١٩٩٤ " بعنوان (إمكانية تطبيق التخصيصية فى الدول النامية مع التطبيق على جمهورية مصر العربية) :-

استهدفت الدراسة الاهتمام بالجوانب المختلفة لسياسة التخصيصية وإمكانية تطبيقها فى الدول النامية ، مع دراسة تفصيلية لتطبيقها فى جمهورية مصر العربية وقد اهتم الباحث باستجلاء مفهوم التخصيصية والأساليب المتنوعة لتطبيقه كما اهتم بمشاكل ومتطلبات تطبيق التخصيصية فى الدول النامية مثل مشكلة فائض العمالة ، كما تناول مبررات تطبيق التخصيصية فى مصر .

ولقد خلصت الدراسة إلى إمكانية تطبيق التخصيصية فى الدول النامية ولكن بشرط أن تتلاءم مع الظروف الإقتصادية والإجتماعية وأن تكون فى إطار إستراتيجية للتنمية ، كما انتهى الباحث ببعض الإقتراحات التى تضمن نجاح هذه السياسة كان من أهمها -

(١) صدور قانون يمنع الإحتكار .

(٢) وضع حد أقصى على ملكية الأجانب .

(٣) اضطلاع وزارة قطاع الأعمال بعلاج مشكلة فائض العمالة بصورة متوازنة مع تطبيق البرنامج .

(٤) نشر المعلومات الإقتصادية الحقيقية عن الإقتصاد القومى (ايهاب الدسوقى : ١٩٩٤)

(٣) دراسة شفيق أحمد شفيق ١٩٩٥ عن الآثار الإجتماعية للخصخصة من منظور التخطيط الإجتماعى فى الخدمة الإجتماعية)

وقد استخدم الباحث منهج المسح الإجتماعى بطريقة العينة العشوائية البسيطة مستخدما استمارة مقابلة مع المستفدين من برنامج الخصخصة الزراعية بمديرية التحرير بالإضافة إلى مقابلات شبة متضمنة مع بعض المسئولين عن برنامج الخصخصة الزراعية .وقد بلغت العينة ١٨٠ مفردة من العاملين السابقين بالمشروعات الزراعية فى مديرية التحرير والذين تم بيع الأراضي الزراعية لهم وقد ركزت الدراسة على الآثار الإجتماعية الإيجابية والسلبية ، ومن أهم نتائج الدراسة ما يلى :-

أولاً : الآثار الإجتماعية الإيجابية للخصخصة :

(أ) الاحساس بالولاء والانتماء للمجتمع .

(ب) تحول الفرد من عامل الى صاحب ملك .

(ح) زيادة حقيقية فى الإنتاج .

(د) تشجيع القطاع الخاص على النمو والحركة.

(هـ)تقوية إقتصاديات السوق على حساب الدولة .

(و) المشاركة فى الإنتاج المحلى والقومى .

ثانياً : الآثار الإجتماعية السلبية للخصخصة :-

(أ) التخلى من جانب الدولة عن ضمان حد أدنى من الدخل لكل مواطن .

(ب) تزايد مشكلات الفقر .

(جـ) انتشار البطالة .

(د) ترك فرص العمل للعرض والطلب .

(اقبال أمير ، ١٩٩٦: ٣٩٨- ٣٩٩،٤٠٧-٤٠٨)

(٤) قام كل من Nelson , Adrian وآخرون ١٩٩٥ بدراسة عن :-

(تأثير الخصخصة على الرضا عن العمل والصحة النفسية للعامل)

وتكونت عينة الدراسة من ٩٨ من المديرين و ١٦٦ من المساعدين و ١٣٣ من العمال وقد تراوحت أعمارهم من ١٨ إلى ٦٥ سنة ، وتمت الدراسة على ثلاث مراحل كالتالي :

(١) بعد عملية الخصخصة مباشرة .

(٢) بعد مرور ٨ شهور على خصخصة الشركة .

(٣) بعد مرور ١٢ شهر على عملية الخصخصة .

ولقد حدد الباحثون المتغيرات التابعة كالتالى :-

الرضا عن العمل Job Satisfaction ، والصحة الجسمية والنفسية ، أما المتغيرات المستقلة فكانت :- وجهة الضبط Locus of control

- نمط السلوك type A behavior

- العصابية Neuroticism

وأسفرت الدراسة عما يلى :-

(١) وجود فروق داله احصائياً فى متغيرات الرضا عن العمل بين مجموعات الدراسة الثلاث وذلك فى ثلاث مراحل الدراسة .

(٢) حد أدنى من التغيرات فى أعراض الصحة النفسية mental health symptoms فى المرحلة الثانية والثالثة من القياس .

(٣) وجود فروق دالة احصائياً فى أعراض الصحة الجسمية Physical health symptoms فى المرحلة الأولى والثانية .

(Nelson , Adrian : 1995)

(٥) دراسة ماهر أحمد عبد العال ١٩٩٧ بعنوان (بعض الأبعاد الإجتماعية لبرنامج التخصيصية " دراسة فى بناء القوة لتنظيم صناعى مصرى)

استهدفت الدراسة الكشف عن أهم الأبعاد الإجتماعية لبرنامج التخصيصية داخل التنظيمات الصناعية وعلى الأخص فى النواحى التالية –

بناء القوة داخل التنظيمات – العلاقات الإجتماعية داخل التنظيمات الصناعية ، الإتجاهات الإجتماعية والجوانب التنظيمية والإقتصادية لتلك التنظيمات ، وأجريت الدراسة على عينة من العمال قوامها ٢٢٠ مفردة من إحدى الشركات التى تم تحويل ملكيتها وهى شركة الكابلات الكهربائية المصرية ، واستند الباحث إلى عدد من الأدوات شملت :–

(١) الاستبيان .

(٢) المقابلة .

(٣) دراسة الحالة .

وقد كشفت الدراسة عن النتائج التالية :–

(١) أن تطبيق التخصيصية أدى إلى حدوث تغير جذرى فى ملامح بناء القوه داخل التنظيم الصناعى ، حيث أصبح هذا البناء مركزاً فى يد الإدارة العليا دون باقى أطراف القوة .

(٢) أن تحويل ملكية التنظيم أدت إلى تغير فى اتجاه العمال داخله .

(٣) إن تحويل ملكية التنظيم أدت إلى حدوث تحولاً فى العلاقات الإجتماعية داخله .

(٤) إن تطبيق التخصيصية قد غير نظام المراقبة والإشراف داخل التنظيم .

(٥) بتحويل ملكية التنظيم طرأ تغير على نسق الجزاءات الذى يسود التنظيم .

(٦) إن تطبيق التخصيصية أدى إلى انخفاض عدد العمال داخل التنظيم .

(٧) لم يطرأ على أجور العمال أى تحسن بعد تطبيق البرنامج .

(٨) اتسم موقف العمال من برنامج التخصيصية بالرفض .

(٩) بتحويل ملكية التنظيم تراجعت الخدمات التى تقدم للعمال .

(١٠)سيادة نظره تشاؤمية بين العمال تجاه مستقبلهم و مستقبل التنظيم في ظل الخضوع للقطاع الخاص .

(ماهر أحمد عبد العال ، ١٩٩٧)

(٦) قامت سوزان أحمد أبو رية " ١٩٩٩ بدراسة عن الخصخصة والبعد الاجتماعى "

هدفت الدراسة إلى توضيح موقف العمال وآرائهم واتجاهاتهم تجاه برنامج الخصخصة وقد اهتمت الدراسة بمعرفة مدى رضا العامل عن تطبيق الخصخصة ، وتكونت العينة من ٤٩٥ عامل شملت ٢٥٠ عامل من شركة النصر لصناعة المواسير الصلب بعين حلوان بالإضافة إلى ٢٤٥ عامل من شركات ومصانع أخرى عددها ٣٣ مصنع ، وقد اعتمدت الباحثة على منهج دراسة الحالة واستندت إلى :-

(أ) مقبلات للمسئولين والإداريين .

(ب) مقابلات العمال ورؤساء العمال والملاحظين والمهندسين .

(جـ) المشاهدة .

(د) الملاحظة الدقيقة للعامل فى المصنع . واستعانت الباحثة بأداه منهجية أساسية وهى مقياس تقييم الرضا عن الخصخصة (من إعداد الباحثة) وخلصت الدراسة إلى ما يلى :-

(١) أن نسبة المساندة لعملية الخصخصة كانت ٠,٦% ونسبة المتعاطفين تجاهها ٣٢,١% ونسبة المحايدين ٥١,٧% بينما كانت نسبة المعارضين ١٥,٦ % .

(٢) أن العمال ليس لديهم توعية كافية وفهم واضح عن الخصخصة .

(٣) انتشار حالة من القلق والخوف على المستقبل لدى العمال .

(سوزان أحمد : ١٩٩٩)

٧- دراسة (توفيق عبد الوهاب ١٩٩٩ عن (دور البنوك فى دعم وتنشيط برنامج الخصخصة)

تناولت الدراسة دور البنوك فى دعم برنامج الخصخصة فى مصر حيث أوضح الباحث أن البنوك تحملت عبئ التحول الإقتصادى والتغير الجذرى والشامل فى السياسات والنظم الإقتصادية منذ ثورة يوليو ١٩٥٢ ، وأخيراً كان للبنوك أكبر الأثر فى إنجاح سياسات الإصلاح الاقتصادى فى مصر والتى بدأت منذ عام ٩١/٩٠ ، كما أوضح الباحث أن برنامج الخصخصة فى مصر من أهم سياسات التنمية الإقتصادية فى المرحلة الحالية وبخاصة فى ظل تحرر الإقتصاد المصرى والعمل فى ظل آليات السوق وتطبيق اتفاقية الجات إلا انه نجد

أن التنفيذ الفعلى للبرنامج المعلن من قبل الدولة يتسم بالبطء وعدم الفاعلية حيث أنه من ضمن الـ ٣١٤ شركة الخاضعة للخصخصة منذ بداية ٩١/٩٠ لم تتم الخصخصة الحقيقية سوى على ٦٦ شركة فقط وبنسبة ٢١% من إجمالي عدد الشركات الخاضعة للبرنامج وبنسب بيعية تقدر بحوالى ٦٣% من إجمالي عدد الشركات المباعة وذلك حتى ١٩٩٧/٦/٣٠ . وتتمثل المشكلة الحقيقية التى تواجه الدولة فى أن ٦٠% من الشركات التى تمت خصخصتها حتى الآن هى من الشركات الرابحة ، فى حين أن المتبقى من الشركات هو من الشركات الخاسرة والمتعثرة والتى فى حاجة لإعادة الهيكلة . ومن هنا يوضح الباحث أن البنوك يمكن ان تلعب دوراً حيوياً وفعال فى تنشيط عملية الخصخصة فى مصر ، وذلك من خلال :

(١) تطوير وتنوع هيكل الخدمات المصرفية المقدمة للعملاء والمستثمرين .

(٢)السماح للقطاع الخاص بزيادة نصيبه فى البنوك المشتركة بأكثر من ٤٩% من أسهم هذه البنوك .

(٣) تنشيط سوق الأوراق المالية ، وتنشيط برنامج بيع الوحدات العامة .

ورأى الباحث أن أداء البنوك لدورها فى ذلك المجال يتوقف على :-

(١) تطوير النظم الإدارية وتطوير هيكل العمالة بها .

(٢) خصخصة هذه البنوك ذاتها وتحريرها من التبعية للقطاع العام ، وخاصة فصل الإدراة عن الملكية لما لذلك من دورهام فى تطوير العمل بهذه البنوك

(توفيق عبد الوهاب :١٩٩٩)

(٨) قام " راضى عويد العنزى ٢٠٠٠ بدراسة عن (أثر سياسة الخصخصة على توظيف العمالة الوطنية فى دولة الكويت " دراسة تطبيقية على وزارة المواصلات الكويتية "

أن مشكلة الدراسة التى سعى الباحث إلى تحليلها هى : كيف يمكن حل التناقض بين سياسة الخصخصة والتوظيف فى دولة الكويت فى ظل ما تسعى إليه الخصخصة من خفض قوة العمل ، وما تقوم عليه سياسة التوظيف من زيادة معدلات الإحلال والتكويت فى القطاع الحكومى فى دولة الكويت ، ودارت تساؤلات الدراسة عن :-

-ماهى محددات أثر سياسة الخصخصة فى دولة الكويت ؟

-ماهى أهداف سياسة الخصخصة ، وما هى الوسائل التى اعتمدت عليها لتحقيق الأهداف ؟

- ما هى التحديات التى تواجه تطبيق سياسة الخصخصة فى دولة الكويت ؟

وما وظيفة الجهود التى بذلتها الدولة لمواجهة هذه التحديات ؟

- ما أثر سياسة الخصخصة على التوظيف فى القطاع العام الحكومى بدولة الكويت مع التطبيق على وزارة المواصلات ؟ وكيف تمت إدارة هذه الآثار ؟

وقد خلص الباحث إلى أن التردد والتخوف من برنامج الخصخصة وآثاره السلبية قد يكون مبالغ فيه فى الكثير من الأحيان لذلك لابد من الإقدام على الخصخصة لتحقيق الأهداف الموضوعة بعد التروى والانتقائية والدراسة العلمية والتنفيذ المحكم والشفاف كما أنه يمكن توفير الخدمة عن طريق القطاع الخاص وتوزيعها بشكل أكثر فاعلية .

(راضى عويد : ٢٠٠٠)

التعليق :-

يتبين لنا من الدراسات السابقة التى اتخذت من برنامج الخصخصة موضوعاً للدراسة أنها لم تتفق على إستخدام مقابل عربى واحد للمصطلح الأجنبي " Privatization " فالبعض منها استخدم المصطلح بمعنى الخصخصة والبعض الأخر استخدمه بمعنى التخصيصية ، كما يتضح أيضاً غلبة الطابع النظرى على هذه الدراسات والتى اهتمت فقط بطبيعة مفهوم الخصخصة ومتطلباته ودور البنوك فى تنشيط هذه السياسة فبدت الدراسات وكأنها محاولات تنظيرية .

وهناك ملاحظة أخرى ألا وهى أن الدراسات التى أهتمت بأخذ عينات انسانية لمعرفة الإتجاهات والآراء نحو برنامج الخصخصة بالقلة مما يدعم الدراسة الحالية ويظهر لنا أن الباحثين المهتمين بدراسة القضية ينتمون لعلم الاقتصاد مما يؤدى بهم إلى إغفال جوانب فى غاية الأهمية بحيث يقع اهتمامهم فى دائرة واحدة ، ومن ثم تشابهت الأهداف المرجوه من تلك الدراسات .

كما ان هناك ملاحظة لا يمكن إغفالها وهى أن الدراسات التى اهتمت بالبعد الإجتماعى للخصخصة واهتمت كذلك بأخذ عينات من العمال (ماهر أحمد عبد العال ١٩٩٧ ، سوزان أبورية ١٩٩٩) قد اعتمدت فى قياس اتجاهات العمال ومدى رضائهم عن الخصخصة على استبيانات قام بتصميمها الباحثون، ولكن تلك الإستبيانات تهتم بقياس مدى معرفة العمال بطبيعة برنامج الخصخصة والأضرار المتوقع أن تلحق بهم جراء هذه السياسة وذلك مع إغفال الهدف الأساسي ألا وهو قياس مدى رضا العمال واتجاههم بالقبول أو بالرفض نحو برنامج الخصخصة .

وكذلك يمكن ملاحظة أنه لا توجد دراسة محلية واحدة قد اهتمت بالمتغيرات المتعلقة بالنواحى السيكوسوماتية والعصابية كأحد صور الانحراف عن الصحة النفسية من حيث علاقتها باتجاه العمال نحو الخصخصة ، وهذا الجانب تولية الدراسة الحالية بالإهتمام ، ومن ثم يتم صياغة فروض هذه الدراسة على النحو التالى :-

الفرض الأول :-

هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى الأعراض السيكوسوماتية والعصابية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تم خصخصتها .

الفرض الثاني :-

هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى الاتجاه نحو الخصخصة بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التي تم خصخصتها .

الفرض الثالث :-

هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التي تم خصخصتها .

الفرض الرابع :-

توجد مكونات أساسية تكشف عن العلاقة بين متغيرات الصحة النفسية والاتجاه نحو الخصخصة لدى كل من مجموعتى الدراسة .

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

١- العينة

٢-الأدوات

٣- إجراءات التطبيق

٤- صعوبات الدراسة

٥- خطة التحليلات الإحصائية

الإجراءات المنهجية للدراسة :-

عرضت الباحثة فى الجزء السابق للمفاهيم والأطر النظرية وللدراسات السابقة المرتبطة بمفاهيم الدراسة ، وسوف تعرض فى هذا الجزء للإجراءات الميدانية للدراسة والتى تتضمن الآتي :-

أولا : عينة الدراسة .

ثانياً : أدوات الدراسة .

ثالثاً : خطة التحليل الإحصائية .

أولاً : عينة الدراسة

(أ) أجريت الدراسة على عينة قوامها ١٥٠ عامل مقسمين إلى مجموعتين :-

(١) المجموعة الأولى : وشملت ٧٥ عامل من عمال شركة الدلتا الصناعية (ايديال)

(٢) المجموعة الثانية : وتضمنت ٧٥ عامل من عمال شركة النصر للهندسية والتبريد (كولدير)

وتمثل مجموعة عمال شركة الدلتا الصناعية القطاع الذى تم خصخصته أى تحولت الشركة من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، بينما تمثل المجموعة الثانية من العمال إحدى الشركات التى مازالت تحت سيطرة القطاع العام .

(ب) خصائص أفراد العينة :-

ونعرض فيما يلي خصائص أفراد العينة من حيث : السن - عدد سنوات الخبرة - الدخل - المستوى التعليمى - الحالة الإجتماعية - الوظائف ، حيث نوضح دلالة الفرق بين المجموعتين من حيث السن والخبرة والدخل ، بينما نوضح التكرارات والنسب المئوية لها لكلاً من المستوى التعليمى والحالة الإجتماعية والوظائف .

جدول (٤-١) يوضح دلالة الفرق بين مجموعتى الدراسة فى السن :-

المتغير	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع		
السن	٤٥,٣١	٥,٤٩	٣٧,٣٦	٨,٢٠	٦,٩٧	دال عند ٠,٠٠١

جدول (٤-٢) يوضح دلالة الفرق بين مجموعتى الدراسة فى عدد سنوات الخبرة :-

المتغير	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع		
الخبرة	٢٣,٦٧	٥,٧٦	١٤,٤٩	٨,٩٦	٧,٤٦	دال عند ٠,٠٠١

جدول (٤-٣) يوضح دلالة الفرق بين مجموعتى الدراسة فى الدخل :

المتغير	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلاله
	م	ع	م	ع		
الدخل	٣٧٥,٨١	١١٨,٤٥	٣٨٣,٠١	١٦٤,٠١	٠٣١	غير دال

جدول (٤-٤) يوضح المستوى التعليمى لعينة الدراسة : -

المستوى التعليمى	القطاع العام		القطاع الخاص	
	العدد	%	العدد	%
بدون مؤهل	٩	%١٢	٥	%٦,٧
ابتدائي	٣	%٤	٤	%٥,٣
إعدادي	٥	%٦.٦	٩	%١٢
ثانوى صناعى	٥٦	%٧٤,٦	٤٨	%٤٣
معهد فنى صناعى	٢	%٢,٦	٩	%١٢
المجموع	٧٥	%١٠٠	٧٥	%١٠٠

جدول (٤-٥) يوضح الحالة الاجتماعية لمجموعتى الدراسة :-

الحالة الإجتماعية	القطاع العام		القطاع الخاص	
	العدد	%	العدد	%
متزوج	٧٤	%٩٨,٧	٦٦	%٨٨
أعزب	١	١,٣	٩	%١٢
المجموع	٧٥	%١٠٠	٧٥	%١٠٠

(٦) الجدول التالى يوضح الوظائف لعمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص :-

جدول (٤-٦) يوضح الوظائف لعمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص

الوظائف	القطاع العام		القطاع الخاص	
	العدد	%	العدد	%
١- الإسطمبات	-	-	١١	%١٤,٧
٢- الصاج	٢٢	%٢٩,٣	١٣	%١٧,٣
٣-تجميع منتجات	٧	%٩,٣	١١	%١٤,٧
٤- الصيانة	٧	%٩,٣	١١	%١٤,٧
٥- البلاستيك	-	-	١٠	%١٢
٦-اللحام	٩	%١٢	٨	%١٠,٧
٧- تشغيل ماكينات	-	-	٢	%٢,٧
٨-الجودة	-	-	٢	%٢,٧
٩-البراده	٤	%٥,٣	١	%١,٣
١٠-تخطيط انتاج	-	-	١	%١,٣
١١-تجميع نص مشغول	-	-	٤	%٥,٣
١٢- الدهان	١	%١,٣	-	-
١٣- الخرطاة	٦	%٨	-	-
١٤-الكهرباء	١	%١,٣	-	-
١٥-الكوايلات	٦	%٨	-	-
١٦-تصنيع منتجات	٤	%٥.٣	-	-
١٧-الغسيل	١	%١,٣	-	-
١٨-النماذج	٣	%٤	-	-
١٩- تجهيز وتركيب	٢	%٢,٦	-	-
٢٠- عتالة	٢	%٢,٦	-	-
٢١-بحوث وتطوير	-	-	١	%١,٣
المجموع	٧٥	%١٠٠	٧٥	%١٠٠

ويتضح من الجدول الخاص بالسن والجدول الخاص بعدد سنوات الخبرة أن هناك فروق ذات دلالة بين مجموعة عمال القطاع العام ومجموعة عمال القطاع الخاص وهذه الفروق لها ما يبررها حيث أنه وجد انخفاض فى عدد العمال بشركة الدلتا الصناعية وذلك لتطبيق نظام المعاش المبكر بعد خصخصة الشركة حيث وصل عدد العمال الذين خرجوا للمعاش المبكر بمصنع مدينة نصر (وهو ما تم به إجراء الدراسة) إلى ٤١٧ عامل ومعظم العمال الخارجين للمعاش من كبار السن حيث قام المستثمر الرئيسي (صاحب الشركة بعد خصخصتها) بعمل قومسيون طبى للتخلص من عدد من العمال وتعيين عمال جدد أصغر سناً، ولذلك لم تستطيع الباحثة أن تكافئ بين مجموعتى الدراسة من حيث السن وبالتالى من حيث عدد سنوات الخبرة .

كما يتضح من الجدول الخاص بالمستوى التعليمى وبالحالة الإجتماعية أن هناك تقارباً بين مجموعتى الدراسة وأن الاختلاف بينهما ليس اختلافاً كبيراً وذلك يتضح من النسب المئوية .

- نبذة عن مجال الدراسة المأخوذ منه العينة :-

أولاً : شركة النصر للهندسة والتبريد (كولدير)

- تأسيس الشركة :- صدر مرسوم ملكى بتأسيس الشركة فى ١٤ شعبان ١٣٦٥ الموافق ١٩٤٦/٧/١٣ .

- الاختصاصات الرئيسية :-

أ- قطاع مقاولات لأعمال التكييف والتبريد والتدفئة والترطيب والتهوية .

ب- قطاع لإنتاج مايلى :-

١) جميع أجهزة التكييف طراز شباك بأنواعها وأجهزة الوحدات المنفصلة .

٢) الوحدات القائمة بذاتها ٥ ، ١٠ ، ٩٥ طن .

٣) مبردات المياه لأغراض الشرب بسعاتها ٩ ، ١٧ ، ٤٠ .

٤) ديب فريزر مقاسات .

٥) غسالات ملابس أتوماتيكية .

٦) جميع الأجهزة والمستلزمات اللازمة لأعمال تكييف الهواء المركزي .

٧) مبردات ألبان بسعاتها ٣٠٠،٥٠٠لتر

٨) ثلاجات عرض لحفظ المأكولات والمثلجات ١١ ، ٢٢ قدم .

وشركة النصر للهندسة والتبريد تقع بحى المنيب بالجيزة .

وقد قامت الشركة بتطبيق نظام المعاش المبكر من ١٩٩٧/١٠/١ وكان عدد العمال وقت تطبيق هذا النظام ١٥٨٤ (عمال وموظفين) وظل العدد فى الإنخفاض إلى أن وصل الى ٥٦٤ عامل وموظف .

ويقدر عدد العمال الذين خرجوا للمعاش المبكر ٨٦٢ عامل أى بنسبة ٥٤,٤ % من عدد العمال بالشركة ، وذلك بخلاف المعاش القانونى والوفيات ومعاش العجز الطبى *

ثانياً : شركة الدلتا الصناعية (ايديال) :-

تأسست الشركة عام ١٩٢٠ للقيام بالأعمال التجارية وبدأت نشاطها الصناعى فى إنتاج الأثاث عام ١٩٤٩ و الثلاجات عام ١٩٥٤ .

وللشركة أربع مصانع :-

الأول بالماظة لإنتاج الأجهزة الكهربائية المنزلية ، والثانى بشبرا لإنتاج الأثاثات المعدنية المكتبية والمنزلية ، والثالث بجزيرة بدران بشبرا لإنتاج أثاثات المطابخ وبعض نوعيات الأثاث المعدنى ، والرابع بمدينة نصر أكبر مجمع لإنتاج الثلاجات ذات الأحجام المختلفة وإنتاج مكونات الثلاجات الأساسية والغسالات فول أتوماتيك . ومصنع مدينة نصر هو المصنع الذى أجريت الدراسة الميدانية به . ويبلغ عدد العاملين بجميع مواقع الشركة ٧٣١٣ عاملاً .

وقد تم تطبيق نظام المعاش المبكر بالشركة بتاريخ ١٩٩٩/٥/١٥ ، ووصل عدد العمال الذين خرجوا للمعاش المبكر بمصنع مدينة نصر إلى ٤١٧ عامل من ٧٠١ عامل وموظف قبل تطبيق هذا النظام .*

ثانياً : أدوات الدراسة

اعتمدت الباحثة على أدوات محدده تخدم هدف الدراسة ولقد شملت :-

(١) قائمة كورنل الجديدة للنواحى العصابية والسيكوسوماتية (مراجعة ١٩٨٦) تعريب وإعداد محمود السيد أبو النيل ١٩٩٥ .

(٢) استبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة (من إعداد الباحثة)

(٣) مؤشرات الكفاية الإنتاجية . وسوف تعرض الباحثة لكل أداه على حده .

---

* مجدى عبد العزيز خالد ، إدارة التعبئة العامة وإحصاء العمالة ، شركة النصر للهندسة والتبريد .

* الإدارة العامة لبحوث التسويق والدعاية ، شركة الدلتا الصناعية .

أولاً : قائمة كورنل

بعد أربعين عاماً من صدور طبعة ١٩٤٦ لقائمة كورنل قام فريق من الباحثين هم " برودمان ، اردمان ، ولف ، ومسكو فيتز " بإخراج طبعة جديدة للقائمة هى طبعة ١٩٨٦ . وتمثل تطويراً كبيراً للقائمة من أهم معالمة أنها تضمنت ١٨ ثمانية عشر مقياسا بدلاً من ١٠ عشرة مقاييس (فى قائمة ١٩٤٦) ومائتين وثلاثة وعشرين ٢٢٣ سؤلاً بدلا من ١٠١ سؤال.

- وصف القائمة :

تتكون القائمة من ٢٢٣ سؤالا تتوزع على ثمانية عشر مقياسا فرعيا مقسمين الى :

أولا المقاييس الخاصة بالأعراض البدنية .

ثانيا المقاييس الخاصة بالنواحى المزاجية والإنفعالية

أولا: المقاييس الخاصة بالأعراض البدنية :

(١) مقياس السمع والإبصار :

رمزه A ويتكون من (١٣) ثلاثة عشر سؤالا ، وتتعلق الأسئلة الثلاثة عشر هذه بقياس الشكاوى والأعراض التى تختص بضعف الإبصار ، والحاجة لرؤية الأشياء البعيدة ، وإحمرار العينين ووجود التهاب بها ، ونزول الدموع منها ، الفقدان الكامل للرؤيا ، ووجود آلام شديدة فى العينين ، ووجود سحابة على العين ، والإصابة بالجلوكوما أى وجود مياه زرقاء بالعين ، واستعمال عدسات لاصقة ، ووجود ازدواج فى الرؤيا كذلك تختص الأسئلة بوجود صعوبة فى السمع ، استعمال سماعات فى الأذن ،ووجود طنين بها .

(٢) الجهاز التنفسى :-

رمزه B ويتكون من (١٧) سبعة عشر سؤالا تتعلق بوجود ألم فى الحلق ، والتهاب فى الأنف مع وجود رشح فيها ، والمعاناة المستمرة من شدة البرد ومرض الربو ، والتهاب بالجيوب الأنفية ، ومن الكحة المستمرة أو المصحوبة بدم أو الإلتهاب الرئوى.

(٣) القلب والأوعية :-

رمزهC ويتكون من (١٩) سؤالا تقيس الإصابة بالذبحة الصدرية ، والنوبات القلبية ، ومعاناه أفراد فى العائلة من المتاعب القلبية ، وعمل الرسوم القلبية تحت ظروف المشقة ، وحدوث

ضيق فى التنفس أثناء الليل ، وزيادة أو انخفاض ضغط الدم ، وسرعة نبضات القلب ، ووجود تورم فى الساق والقدم ، وتناول أدوية للتخلص من الماء بالجسم ، والإصابة بالحمى الروماتيزمية ، ووجود لغط فى القلب ، ومشاكل فى صمامات القلب .

(٤) الجهاز الهضمى :-

رمزه D ويتكون من (٢٠) عشرين سؤالا تقيس كثيراً من الجوانب كنزف اللثة ، وصعوبة البلع والتهابات الفم والشفتين ، والمعاناة من آلام أثناء البلع ، وحدوث تهيج فى القولون أو المعدة ، ووجود حصوات فى المرارة ، والتهاب فى فتحة الشرج ، أو الغشاء المخاطى للقولون ، وكذلك تقيس الأسئلة الإصابة بالدوسنتريا . كما يتعلق بزيادة أو نقصان الوزن ووجود دم فى البراز والإصابة بالقرحة .

(٥) الهيكل العظمى :-

رمزه E ويتكون من (١١) احدى عشر سؤالا تختص بحدوث كسور العظام أو وجود ضعف أو هشاشة فيها ، وحدوث التهابات فى المفاصل ، والمعاناة من الآلام والتورمات فيها، وكذلك المعاناة من تلبس فى العضلات والمفاصل ، وإنتشار الروماتيزم فى الأسرة ، وحدوث آلام فى الظهر .

(٦) الجلد :-

رمزه F ويتكون من (سبعة أسئلة تقيس الإصابة الجلدية المزمنة ، والطفح الجلدى ، والحساسية الجلدية ، ووجود جروح بالجلد ، والإحمرار الشديد بالوجه ، والعرق الكثير ، والمعاناه من الحكة الجلدية .

(٧) الجهاز العصبى :-

رمزه G ويتكون من (١٨) ثمانية عشر سؤالا تقيس حدوث صداع بالرأس ، وإنتشار الصداع فى العائلة ، وحدوث نوبات من السخونة أو البرودة ، أو الإغماء ووجود تخدير أو وخز فى أحد أعضاء أو أجزاء الجسم ، وكذلك تقيس التشنجات أو النوبات الصرعية ، وأيضاً تقيس وجود هذه التشنجات أو النوبات الصرعية فى الأسرة ، كما تقيس التهتهة أو اللعثمة والمشى أثناء النوم والبول الليلى .

(٨) البولى والتناسلى : -

رمزه H ويتكون من (١٣) ثلاثة عشر سؤالا تختص بـالآلام والالتـهابات فـى الأعضـاء التناسلية والعلاجات الخاصة بها ، وبوجود فتق فـى الجسـم ، ووجـود دم فـى البـول ، والمشكلات المرتبطة بالقدرة الجنسية والجهاز التناسلي ، ووجود اضطرابات فـى الكليـة ، وصعوبة النهوض من النوم للتبول ، وكثرة التبول أثناء النهار ، كما تتضمن المشاكل الخاصة بفقد القدرة على التحكم فى المثانة .

(٩) التعب :-

رمزه I ويتكون من (٧) سبعة أسئلة تختص بالمعاناه من النوبات المتكـررة مـن الإجـهاد والتعب ، والإنهاك الناتج من العمل حتى ولو كان المجهود المبذول ضئيلاً ، وكذلك تتنـاول الأسئلة الإجهاد العصبى ، وانتشاره بين أفراد الأسرة .

(١٠) تكرار المرض :-

رمزه J وعدد الأسئلة فى هذا المقياس (٩) تسعة أسئلة ، تتناول تكرار حدوث المرض وكثرة ملازمة الفراش بسبب المرض ، واستمرار ضعف الصحة ، وحدوث المـرض باسـتمرار ، ومعاناه أفراد فى الأسرة من المرض ، وإعاقة الصداع المستمر قيـام الشـخص بـالعمل ، والبؤس من ضعف الصحة والمعاناة بإستمرار من المرض .

(١١) أمراض مختلفة :

رمزه K ويتضمن (١٨) ثمانية عشر سؤالا تتعلق بالإصابة بمرض الحمى فى الطفولـة ، أو حدوث مرض الملاريا أو الأنيميا أو أى مرض تناسلي خبيث ، أو الإصابة بمرض السكر أو وجود التهاب بالغدة الدرقية ، أو وجود ورم سرطانى ، وزيادة أو نقص الوزن عن المعـدل العادى ، كذلك تتعلق الأسئلة بتضخم أوردة الساق .

(١٢) العادات :

رمزه L ويتكون من (٢٠) عشرين سؤالا يتعلق بوجود صعوبة فى النوم أو الاستمرار فيه ، وصعوبة أخذ فترة راحة يومياً ، وكثرة التدخين وتناول القهوة والشاى والكحوليات وتعـاطى المخدرات ، وتعاطى أدوية دون استشارة الطبيب ، كما تختـص الأسـئلة بـهوايات اقتنـاء

حيوانات كالسلاحف والثعابين فى المنزل ، كما تتعلق بتناول الحبـــوب المنومـــة والمهدئـــة والفيتامينات بانتظام .

ثانياً : المقاييس الخاصة بالنواحى المزاجية والإنفعالية :-

(١٣) عدم الكفاية :

رمزه M ويتضمن مقياس عدم الكفايـــة (١٢) اثنـــى عشـــر ســـؤالا تتنـــاول المصاحبـــات الفسيولوجية كالعرق والارتعاش وقت الامتحانات والشعور بالعصبية وعدم الثبات فى حالـــة وجود الرؤساء فى العمل كذلك الارتباك والإضطراب فى أداء العمل فى وجودهم (الرؤساء) ، وأداء العمل ببطء شديد درءا للوقوع فى الخطأ ، كما تتضمن الأسئلة فهم الأوامر بطريقـــة خاطئة ، وصعوبة اتخاذ القرار ، والإفتقار للخبرة والضيق من تناول الطعام خارج المنزل .

(١٤) الاكتئاب :

رمزه N ويتكون من (٦) سته أسئلة تتعلق بالشعور بالعزلة وعدم السعادة رغما من إشـــاعة جو من الفرح ، كذلك تتعلق بالشعور المستمر بالكآبة والحزن والبؤس وفقد الأمل فى الحيـــاة والرغبة فى الموت .

(١٥) القلق : -

رمزه O ويتضمن (٩) تسعة أسئلة تختص بالشعور المستمر بالقلق ، ووجود القلق فى العائلة ، والاستثارة العصبية لأتفه سبب ، ووجود العصبية فى أفراد الأسرة والإصابـــة بالإنـــهيار العصبى والعلاج منه .

(١٦) الحساسية :-

رمزهP ويتكون من (٦) سته أسئلة تتعلق بالخجل الزائد عن الحد والثورة وسرعة الغضـــب من نقد الآخرين وإساءة فهمهم .

(١٧) الغضب :-

رمزه Q وعدد أسئلته (٩) تسعة أسئلة تتعلق بالاندفاع المفاجئ فى فعل الأشـــياء ، وســـهولة الإثارة ، والغضب لأتفه الأسباب أو إذا لم يستطع الفرد الحصول فورا على ما يطلبه .

(١٨) التوتر :-

رمزه R وعدد أسئلته (٩) تسعة أسئلة تتعلق بالعصبية الشديدة والإرتجاف من الأصوات المفاجئة ، والشعور بالضعف فى مواجهة الآخرين ، والخوف من الحركات المفاجئة أو الضوضاء ليلاً ، والاستيقاظ من النوم بسبب الأحلام المزعجة ، ومعاودة الأفكار المخيفة دون سبب معقول وتصبب العرق البارد من الجسم .

ويلاحظ أن الأسئلة التى تتناول النواحى الجسمية وأعضاء الجسم (١١٨) مائة وثمانية عشر سؤالا وهى التى تتوزع على المقاييس الفرعية الثمانية الأولى والمختصة بالأعراض والشكاوى الجسمية وهى : السمع والإبصار ، والجهاز التنفسى والقلب والأوعية ، والجهاز الهضمى ، والهيكل العظمى ، والجلد ، والجهاز العصبى والجهاز البولى والتناسلى وتبلغ نسبة هذه الأسئلة (١١٨) سؤالا إلى المجموع الكلى (٢٢٣) ٥٣% .كما يلاحظ أن عدد الأسئلة التى تختص بالمقاييس العشرة الباقية والخاصة بالنواحى النفسية (١٠٥) مائة وخمس سؤال وهذه المقاييس هى : التعب ، تكرار حدوث المرض ، الوقوع فى أمراض مختلفة ، العادات ، وعدم الكفاية ، الإكتئاب ، القلق ، الحساسية ، الغضب ، التوتر .

وتبلغ نسبة هذه الأسئلة (١٠٥ سؤالا) إلى المجموع الكلى (٢٢٣) ٤٧ % .

- الهدف من استخدام قائمة كورنل :-

هدفت الباحثة من استخدامها لقائمة كورنل الكشف عن الإضطرابات السيكوسوماتية والعصابية التى قد يتعرض لها العمال فى الشركات التى تمت خصخصتها ، حيث افترضت الباحثة أن هؤلاء العمال قد تعرضوا لظروف المشقة والضغط وذلك نتيجة لتحولهم من الإدارة تحت القطاع العام إلى إدارة مختلفة تحت مظلة القطاع الخاص ، ومن شأن هذا التحول أن يحدث نوع من الضغوط على هؤلاء العمال مقارنة بمن يعمل تحت سيطرة القطاع العام .

- التطبيق :-

لجأت الباحثة إلى إستخدام التطبيق الفردى أحياناً والتطبيق الجمعى فى أحيان أخرى وذلك بناء على إمكانية ترك العمال لمهامهم ، حيث دارت جلسات التطبيق أثناء فترة العمل ، وقد استغرقت جلسة التطبيق من ٢٥ الى ٣٠ دقيقة للإجابة على أسئلة القائمة .

- التصحيح :-

يتم تصحيح كل مقياس فرعى من المقاييس الثمانية عشر على حده بإعطاء درجة على كل سؤال أجاب عنه المبحوث " بنعم و الإجابة " بلا " تعطى صفرا .

وفى إجراءات التطبيق يتم إعطاء كراسة الأسئلة للمبحوث ويطلب منه الإجابة على أسئلتها فى ورقة منفصلة هى ورقة الإجابة وتتمثل الإجابة فى تسويد العلامة الخاصة أمام رقم السؤال إما بنعم أو بلا ، وذلك بعد ملء البيانات الأساسية الموجودة فى الصفحة الأولى لورقة الإجابة والتى تضمنت : الإسم - السن - المؤهل التعليمى - عدد سنوات الخبرة - عدد الأخوه - الترتيب الميلادى - الدخل الشهرى - مجموع دخل الأسرة - مستوى تعليم الأب ووظيفته - مستوى تعليم الأم ووظيفتها .

- الثبات

فى دراسة لمحمد صديق (١٩٩٩) قام بتطبيق قائمة كورنل الجديدة وقام بحساب الثبات عن طريق الإعادة بفاصل زمنى (١٥) خمسة عشر يوما على عينة تتكون من ٣٠ فردا ، (١٥) خمسة عشر فردا منهم من المودعين أموالهم فى شركات توظيف الأموال وفقدوا الأمل فى استردادها ، وخمسة عشر فردا من غير المودعين ، وتراوحت معاملات الثبات عن طريق الإعادة فى هذه الدراسة بين (٠,٤٢ - ٠,٩٢) ولا يوجد سوى مقياسين معامل الثبات فيهما منخفض وهما مقياس عدم الكفاية (٠,٤٢) ، ومقياس أمراض متنوعة (٠,٥٠) وباقى المقاييس وعددها ١٦ سته عشر يتراوح ثباتها بين (٠,٦٥) - (٠,٩٢) .

وفى دراسة آمال عبد الحليم (١٩٩٩) قامت بحساب ثبات القائمة بطريقة التقسيم النصفى على ثلاث مجموعات : مجموعة ضغط الدم المرتفع ، ومجموعة القرحة المعدية ، ومجموعة الأسوياء ، وكل مجموعة عددها (٣٠) ثلاثين فردا ، وتراوحت قيمة معاملات الثبات بين (٠,٢٠ - ٠,٩٨) وعدد معاملات الإرتباط المرتفعة (٠,٦٠ فمافوق) ١٢ اثنى عشر معامل بنسبة ٧٥% من المجموع الكلى للمقاييس الفرعية .

وفى دراسة مجدي زينه (٢٠٠٠) فى موضوع " علاقة الإضطرابات السيكوسوماتية بأحداث الحياة لدى المتضررين من حرب الخليج الثانية " والمتضررين فى عينة هذه الدراسة هم المصريين الذين تركوا كل ما لديهم من مال ومنقولات وسافروا إلى مصر بعد غزو العراق لأرض الكويت عام ١٩٩٠ ، وبلغت عينة الدراسة (٦٠) ستون متضررا من هذه الحرب ،

ومجموعة ضابطة من (٦٠) ستين من غير المتضررين وقد بلغت معـــاملات ثبـــات قائمـــة كورنل بطريقة التقسيم النصفى
٠,٥١ – ٠,٨٨ ، وبمعادلة ألفا – كروبناخ تراوحت بين (٠,٦٤ – ٠,٩٧)

وفى دراسات محمود أبو النيل القائم بتعريب القائمة علـــى الطلبـــة المصريين ، والطلبـــة الأمريكيين ، وقد تضمنت العينة المصرية (١٤٠) مائة وأربعين طالبا وطالبة جامعيـــة (٧٠ طالبا ، ٧٠ طالبة) من مختلف الكليات العملية والنظرية ومن مختلف السنوات الدراسية وذلك فى العام الجامعى ١٩٩٥ – ١٩٩٦ ، وقد تراوحت معاملات الثبات النصفى بالنســـبة لعينـــة الطلبة بين (٠,١٢ – ٠,٨٩) وبالنسبة لعينة الطالبات تراوحت قيمة معـــامل الثبـــات بيـــن (٠,٢٠ – ٠,٩٥)

وبالنسبة للعينة الكلية (طلبة وطالبات) فقد تراوح معامل الثبات فيها بين (٠,٤١ – ٠,٩١)، أما بالنسبة للعينة الأمريكية فقد بلغت (٥٠) خمسيين طالبا جامعيا من جامعـــة ماساشوســـتش فرع أمهرست ، وتضمنت العينة ٢٣ طالبا ، ٢٧ طالبة من كليات وأقسام مختلفـــة . وكـــانت معاملات الثبات النصفى كالتالى :-

أولاً : بالنسبة للطلبة الأمريكيين تراوح معامل ثبات المقاييس الفرعية بين (٠,٤٦ – ٠,٩٥) ، وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٠,٨٧)

ثانياً : بالنسبة للطالبات تراوح معامل الثبات بين (صفر – ٠,٩٤) ، وبلغ معامل الثبـــات للمقياس ككل (٠,٧٤) .

ثالثاً : بالنسبة للعينة الأمريكية الكلية (طلبة وطالبات) تراوح معاملي ثبات الاختبار فيـــها بين (٠,٤٦ – ٠,٩٧) ، أما معامل الثبات للمقياس ككل فقد بلغ (٠,٨٢)
ومما سبق يتضح أن الأداة التى اعتمدت عليها الباحثة تتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة ، أما عن

الثبات فى الدراسة الحالية:

فقد لجأت الباحثة إلى حساب الثبات النصفى للاختبار على (٥٠) خمســـين عـــامل : (٢٥) خمسة وعشرين عامل من القطاع العام (شركة النصر للهندسة والتبريد) ، و (٢٥) خمســـة وعشرين عامل من القطاع الذى تم خصخصته) (شركة الدلتا الصناعية) أى ممن تعرضـــوا

لظروف ضاغطة نتيجة لاختلاف الادارة والتحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص بلوائحه ونظمه المختلفة .

وفقد بلغ معامل الثبات النصفي قبل التصحيح (٠,٩٥) وبعد التصحيح باستخدام معادلة سبيرمان – براون بلغ (٠,٩٧)

- الصدق :-

وفى دراسة محمود أبو النيل السابق الإشارة إليها قد ميزت قائمة كورنل بين المصريين والأمريكيين حيث أشارت الدراسة إلى ان المصريين لديهم اضطرابات أكثر من الأمريكيين فى الجهاز الهضمي (المقياس ٤) وفى الجلد (المقياس ٦) كما أنهم أكثر معاناة نتيجة الإجهاد والتعب (المقياس ٩) من الأمريكيين ، وأكثر تكرار للوقوع فى المرض وإستمرار ضعف الصحة (المقياس ١٠) من الأمريكيين ، وأكثر شعوراً بالعصبية والإرتباك فى العمل وصعوبة اتخاذ القرار (المقياس ١٣) من الأمريكيين وكذلك أكثر قلقاً (المقياس ١٥) وحساسية المقياس (١٦) وغضب (المقياس ١٧)وتوتراً (المقياس ١٨) من الأمريكيين .

وكذلك ميزت قائمة كورنل فى دراسة محمد صديق (١٩٩٩) عن " الإضطرابات السيكوسوماتية لدى المودعين فى شركات توظيف الأموال " بين المودعين (ن=٧٥) وغير المودعين (ن = ٧٥) أظهرت أن المودعين نتيجة الظرف الضاغط الواقعين تحت تأثيره لديهم أعراضاً مرضية أكثر بصورة دالة إحصائياً على جميع مقاييس القائمة ما عدا مقياس العادات والحساسية ومقياس التعب هو المقياس الوحيد الذى لم يميز تميزاً دالاً بين المجموعتين .

وفى دراسة مجدي زينة (٢٠٠٠) أظهرت قائمة كورنل زيادة الإضطرابات السيكوسوماتية لدى مجموعة المتضررين من حرب الخليج الثانية عن غير المتضررين حيث أشارت الدراسة أن ستة عشر مقياساً وجد فيهم فرق دال بين المجموعتين وذلك يدل أن ٨٨% من مقاييس قائمة كورنل الفرعية لها قدرة عالية فى التمييز بين الأفراد الذين يتعرضون لضغوط وظروف مشقه من غيرهم الذين لا يتعرضون لهذه الظروف .

وفى دراسة محمد صديق (١٩٩٩) قام بحساب صدق القائمة عن طريق الإتساق الداخلى ووصلت فيه نسبة المقاييس الدالة ٨٩% ونسبة المقاييس غير الدالة ١١% مما يشير إلى ارتفاع درجة الاتساق الداخلي فى معظم المقاييس الفرعية للقائمة .

(محمود السيد أبو النيل ، ٢٠٠١ : ٣٥،٣٩،٤٤-٤٨،٥٠-٥٣، ٥٧،٥٩،٧٠-٧٢،٧٦،١٠٥)

الصدق فى الدراسة الحالية :-

قامت الباحثة بحساب صدق القائمة عن طريق الإتساق الداخلى (معامل الارتباط بين الدرجة على المقياس الفرعى و الدرجة الكلية) وذلك على عينة الدراسة الكلية وقوامها ١٥٠ عامل فى المجال الصناعى ، ويوضح جدول (٤-٧) معاملات الارتباط بين الدرجة على كل مقياس من المقاييس الفرعية وبين الدرجة الكلية لمقياس قائمة كورنل :-

جدول (٤-٧)

م	المقياس	معامل الإرتباط	م	المقياس	معامل الإرتباط
١	السمع والإبصار	٠,٦٦٠٢	١٠	تكرار المرضى	٠,٦٦١٠
٢	الجهاز التنفسى	٠,٦٧٨٠	١١	أمراض متنوعة	٠,٥٨٩٨
٣	القلب والأوعية	٠,٧٢١٥	١٢	العادات	٠,٥٧٤٤
٤	الجهاز الهضمى	٠,٦٢٤٢	١٣	عدم الكفاية	٠,٦٧٥٣
٥	الهيكل العظمى	٠.٧٢٣٧	١٤	الاكتئاب	٠,٦٤٩٨
٦	الجلد	٠,٥٥٩٢	١٥	القلق	٠,٦١٥١
٧	الجهاز العصبى	٠,٧٣٨٢	١٦	الحساسية	٠,٥٧٥٧
٨	البولى والتناسلى	٠,٦٥٦٦	١٧	الغضب	٠,٦٨٧٤
٩	التعب	٠,٧٣٧٦	١٨	التوتر	٠,٧١٤٤

وكل معاملات الارتباط لها دلالة عند ٠,٠٠٠١

ثانياً : استبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة

وقد اعتمدت الباحثة على مقياس الروح المعنوية للمركز القومى للبحوث الإجتماعية والجنائية فى إعداد الإستبيان ، ويتكون المقياس من ١٢ (اثنى عشر) فئة موزع عليها ٨٤ سؤال ، ولم تعتمد الباحثة على الإثنى عشر فئة ولكنها اقتصرت على (٦) ست فئات مع إضافة بعد جديد اطلقت عليه الباحثة اسم (رؤية العمال لبرنامج الخصخصة) .

وفى اختيار أبعاد محددة من مقياس الروح المعنوية رأت الباحثة أن هناك أبعاد سوف تتأثر بشكل مباشر من جراء تطبيق سياسة الخصخصة وفيما يلى نعرض لوصف الإستبيان والهدف من استخدامه وثباته وصدقه .

أولا وصف الاستبيان :

أعدت الباحثة صورتين من الإستبيان : صورة (أ) وتطبق على عمال إحدى الشركات التى لم يتم خصخصتها أى ما زالت تحت إداره القطاع العام وفى هذه الصورة تم صياغة العبارات بشكل مستقبلى حتى تتمكن الباحثة من قياس اتجاه العمال نحو هذه السياسة سواء بالقبول أو بالرفض .

وصورة (ب) وتطبق على عمال إحدى الشركات التى تم خصخصتها أى تحولت من القطاع العام إلى القطاع الخاص وتمت صياغة العبارات فى هذه الصورة بالصيغة المضارعة للسؤال عن الوضع الحالى بعد خصخصة الشركة .

ويتكون الاستبيان من ٣٤ عبارة موزعة على (٧) سبع أبعاد ، وفيما يلى أبعاد الإستبيان وأرقام العبارات :-

(١) رؤية العمال لبرنامج الخصخصة :-

وتدور عبارات هذا البعد حول موافقة العامل على نظام الخصخصة ، وعن مدى تحسن وضع العمال تحت السياسة الجديدة وكذلك عن زيادة الإنتاج وعن نجاح الشركة بعد خصخصتها ويتكون البعد من (٥) عبارات ، وأرقام هذه العبارات كالتالى :-

١،٨،١٥،٢٢،٢٩.

(٢) الأجر:

ترتبط عبارات هذا البعد بالأجور وما طرأ عليها من تغيرات ، وبمدى المساواه بين الجهد والأجر ، وبإمكانية الحصول على مكافآت تشجيعية من الشركة ، وبمدى وفاء الاجور لاحتياجات العمال . ويتكون البعد من (٥) عبارات ارقامها كالتالى :-

٢،٩،١٦،٢٣،٣٠ .

(٣) علاقة العمال بالمشرف :-

تختص عبارات البعد بمقارنة العلاقة السائدة بين العمال والمشرفين تحت القطاع العام وفى ظل السياسة الجديدة حيث تدور العبارات عن العلاقة الودودة بين العمال والمشرفين ، وعن معالجة المشرف لمشاكل العمال وعن إهتمام المشرف بمصالح العمال أكثر من الإهتمام بمصالحة . ويتكون البعد من (٥) عبارات أرقامها ، ٣،١٠،١٧،٢٤،٣١ .

(٤) ساعات العمل :-

تدور العبارات حول عدالة توزيع ساعات العمل فى ظل نظام الخصخصة ، وعـن إمكانيـة الشعور بالإجهاد نتيجة لكثرة ساعات العمل ، كما تدور حول العدالة بين ساعات العمل والأجر والمساواة بين العمال فى بذل الجهد فى العمل . يتكون البعـد مـن (٥) عبـارات ، أرقامها : ٣٢،٢٥،١٨،١١،٤ .

(٥) مزايا العاملين :-

تشير العبارات إلى توافر الخدمات الطبية والإجتماعية للعامل وأسـرته ، وإهتمـام الشـركة بالعمال الأكفاء بصورة أكبر من الماضى ، وأرقام العبـارات هـى : ٥ ،١٢، ٢٦،١٩ أى أن البعد يتكون من (٤) عبارات .

(٦) الإحساس بالأمن :-

وتعكس عبارات هذا البعد مدى شعور العامل بالحرية فى التعبـير عـن رأيـه ، وشـعوره بالاستقرار فى ظل النظام الجديد ، وتعبيره عن أى ضيق فى العمل ، وإحساسه بالاطمئنـان ، وعن تفكيره فى الانتقال لعمل آخر بعيداً عن الشركة . ويتكون البعد مـن (٥) عبـارات ، وأرقامها هى : ٣٣،٢٧،٢٠،١٣،٦.

(٧) الود والتعاون بين العاملين :-

وتدور العبارات حول مدى سماح الشركة لأن يكون هناك تعاون بين العمال إذا حل بـأحدهم التعب ، وعن ضعف العلاقة بين الزملاء فى ظل الإدارة الجديدة وعن روح المنافسة السائدة بين العمال تحت الإدارة الجديدة . ويتكون البعـد مـن (٥) عبـارات ، أرقامـها كالتـالى ٣٤،٢٨،٢١،١٤،٧ .

ثانياً : التعليمات وطريقة الإجابة والتصحيح :-

صاغت الباحثة تعليمات الإستبيان كما يلى :-

(فيما يلى مجموعة من العبارات لقياس اتجاهك نحو برنامج الخصخصة ، والمطلوب منك أن تعبر عن وجهة نظرك بصراحة ، فإذا كنت توافق على العبارة ضع علامة (✓) أمام كلمة موافق ، وإذا كنت تعارض ضع علامة (✓) أمام كلمة معارض . هذا مع العلـم بأنــه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة وإنما يجب أن تعبر عن رأيك الشخصي فقط .

ويجيب المفحوص بموافق أو معارض ، وتعطى موافق درجة ومعارض صفر ، ونعكس الأمر فى بعض العبارات حيث تعطى موافق صفر ، ومعارض درجة واحده وهذه العبارات هى :١٨،٢٨،٢٩،٣٣ .

ثالثاً : الثبات :-

تم حساب الثبات النصفى للإستبيان على خمسين عامل : (٢٥) خمس وعشرون عامل من شركة النصر للهندسة والتبريد (قطاع عام) ، و (٢٥) خمس وعشرين عامل من شركة الدلتا الصناعية (القطاع الخاص) .

وقد بلغ معامل الثبات قبل التصحيح (٠,٨٦) وبعد التصحيح (٠,٩٢) باستخدام معادلة سبيرمان براون مما يدل على تمتع الاستبيان بمعامل ثبات مرتفع

رابعاً :* الصدق :-

تم حساب صدق الإستبيان عن طريق الإتساق الداخلى أى حساب معامل الإرتباط بين الدرجة على المقياس الفرعى والدرجة الكلية ، وذلك على عينة الدراسة الكلية وقوامها (١٥٠) عامل فى المجال الصناعى ويوضح الجدول التالى معامل الإرتباط بين الدرجة على كل مقياس فرعى والدرجة الكلية على الإستبيان :-

جدول (٤-٨)

م	المقياس	معامل الإرتباط
١	رؤية العمال لبرنامج الخصخصة	٠,٨٢٦٣
٢	الأجر	٠,٨٥٠٨
٣	علاقة العمال بالمشرف	٠,٨٩٧٢
٤	ساعات العمل	٠,٧٧٧٣
٥	مزايا العاملين	٠,٨٤٦٣
٦	الإحساس بالأمن	٠,٧٧٦٨
٧	الود والتعاون بين العاملين	٠,٨٠٠٠

وقد وجدت الباحثة أن هناك دلالة لمعاملات الارتباط كلها عند مستوى ٠,٠٠٠١

ملحوظة :- يحتوى الاستبيان فى الصورة (ب) على سؤال تقريرى لا يدخل فى حساب الدرجة ، والسؤال هو : هل كنت فى الشركة قبل تطبيق برنامج الخصخصة ؟ نعم ( ) لا ( )

وذلك للتأكد من أن العامل قد عايش نظام الشركة فى ظل القطاع العام وفى ظل نظام الخصخصة .

ثالثاً :- الكفاية الإنتاجية

قد اعتمدت الباحثة على ملفات العمال للحصول على تقدير الكفاية الإنتاجية لكل عامل وقد شملت البيانات فى هذا الصدد ما يلى :-

(١) معدل الحوادث

(٢) الجزاءات

(٣) الغياب بدون إذن

(٤) عدد مرات التأخير

(٥) الأجازات المرضية

(٦) التردد على العيادة

(٧) كمية الإنتاج

(٨) دقة العمل وجودته

(٩) التعاون مع الزملاء والرؤساء

(١٠) الاستعداد للتعلم والتطور

(١١) تحمل المسئولية

(١٢) المواظبة والسلوك

وقد تم الحصول على البيانات السابقة لمدة سنة كاملة وهى السنة السابقة على إجراء الدراسة. وكانت الباحثة سوف تكتفى بمؤشرات لقياس الكفاية الإنتاجية حتى المؤشر السادس فقط إلا انها قد وجدت مؤشرات أخرى تعتمد عليها الشركات فى تقدير مدى كفاية العامل الإنتاجية فأضافت هذه المؤشرات إلي الأبعاد المتعارف عليها فى علم النفس لقياس الكفاية الإنتاجية .

وهناك درجة تضعها إدارة الشركة لكل بعدمن هذه الأبعاد حيث تعطى فى النهاية ١٠٠ مئة درجة كالتالى : -

- كمية الإنتاج : ٢٥ درجة

-دقة العمل وجودته : ٢٥ درجة

- التعاون مع الزملاء والرؤساء : ١٥ درجة

- الإستعداد للتعلم والتطور : ١٥ درجة

- تحمل المسئولية : ١٠ درجات

- الموظبة والسلوك : ١٠ درجات

الدرجة الكلية ١٠٠ درجة

وفى النهاية يكون هناك تقدير للعامل وتتراوح هذه التقديرات من ضعيف إلى ممتاز بناء على درجة العامل وتوزع كالآتي :

ممتاز : من ٩٠ درجة فيما فوق

جيد جداً : من ٧٥ إلى ٨٩ درجة

جيد من ٥١ إلى ٧٤ درجة

متوسط : ٥٠ درجة

ضعيف :أقل من ٥٠ درجة

ونظراً لعدم وجود أداه موضوعية فى مجال علم النفس الصناعى لقياس كفاية العامل الإنتاجية فقد اعتمدت الباحثة على البيانات المتاحة لها بناء على تصريح من ادارة الشركات التى قد تم التطبيق بها ، وعلى الرغم مما قد يعترى هذه البيانات من تحيزات ومصالح شخصية إلا أنها السبيل الوحيد لقياس هذا المتغير .

إجراءات التطبيق :

قامت الباحثة بإرسال خطاب موجة من جامعة عين شمس إلى الشركات التى وقع الإختيار عليها لإجراء التطبيق الميدانى بها ، وقد توقفت موافقة شركة النصر للهندسة والتبريد (كولدير) وهى إحدى شركات القطاع العام على خطاب من الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء يسمح فيه بقيام الباحثة بإجراء هذا البحث ، فقامت الباحثة بتوجيه خطاب للجهاز المركزى للسماح لها بدخول هذه الشركة ، أما شركة الدلتا الصناعية (ايديال) باعتبارها شركة قطاع خاص فقد اكتفت بخطاب من جامعة عين شمس للسماح للباحثة .

وفى البداية قامت الباحثة بتوضيح الهدف من البحث للعمال وبأنه لا علاقة لها بإدارة الشركة، وعلى الرغم من ذلك فقد كان هناك خوف شديد من قبل العمال للتعاون مع الباحثة فى الإجابة على فقرات (استبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة) وكذلك فى إعطاء البيانات الخاصة بالعامل من حيث الاسم والوظيفة وذلك لخوفهم الشديد من التعرض للفصل إذا عارض أحدهم

برنامج الخصخصة ، إلا أن الباحثة قد طمأنتهم بأن هذه المعلومات سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمى وبأن الباحثة لا علاقة لها بإدارة الشركة ، وقد أكدت لهم الباحثة أنه بدون الإجابة الصادقة على الأدوات فإنها تصبح بلا قيمه وذلك لضمان الجدية فى الإجابة على بنود الاختبارات .

* تاريخ إجراء الدراسة :-

بدأ التطبيق الميداني من ٢٠٠٠/٧/٢٩ وانتهى فى ٢٠٠٠/١٠/٣٠ أى استغرق التطبيق ثلاث شهور

- صعوبات التطبيق :-

قد واجهت الباحثة مجموعة من الصعوبات أثناء التطبيق الميدانى بداية من الحصول على الموافقات لإجراء البحث ونهاية بالحصول على البيانات الخاصة من ملفات العمال ، ومن أهم هذه الصعوبات :-

(١) الحصول على موافقة من إدارة الشركة لاجراء البحث لما به من إثارة للعمال نحو سياسة تعد الأن سياسة قومية ولا رجوع فيها ، والسماح للعمال بالشكوى وإثارتهم نحو الإدارة .

(٢) خوف العمال من الباحثة لاعتقادهم أن لها صفة إدارية وقد ترفع آراء العمال لصاحب الشركة فيقوم بفصل من يعارض والإبقاء على من يوافق .

(٣) بعد موافقة العامل على التطبيق يبدأ فى الحديث عن مساوئ الإدارة الجديدة (وذلك فى عينة عمال القطاع الخاص) مما يستغرق وقت أكثر فى التطبيق .

(٤) الصعوبة الشديدة فى الإطلاع على الملفات الخاصة بالعمال ، والاصطدام مع موظفى القطاع العام بما فيه من بيروقراطية وروتين مما يطيل الوقت للانتهاء من البحث .

ثالثاً : خطة التحليلات الإحصائية :

تم وضع خطة لتحليل البيانات بإستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

أولاً : استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار " ت " لحساب الفروق بين مجموعتى الدراسة .

ثانياً : استخدام التحليل العاملى وذلك لكل من :

(١) العينة الكلية

(٢) عينة القطاع العام .

(٣) عينة القطاع الذى تم خصخصته .

وذلك ل ٣٧ متغير وهو عدد متغيرات الدراسة

وقد لجأت الباحثة إلى استخدام الحاسب الآلي بجامعة عين شمس للقيام بالتحليلات الإحصائيـة السابقة .

الفصل الخامس

نتائج الدراسة

مقدمة

تناولت الباحثة فى هذا الفصل مهمة عرض نتائج الدراسة وتفضل فى ذلك عرض نتائج كل فرض على حدة .

١- نتائج الفرض الأول :-

جاءت صياغة هذا الفرض على النحو التالى :-

" هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى الأعراض السيكوسوماتية والعصابية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تمت خصخصتها وقد تم حساب اختبار "ت" بين مجموعتى الدراسة . ويوضح جدول (٤-٩) نتائج اختبار " ت " على (١٨) ثمانية عشر مقياس فرعى لقائمة كورنل بالإضافة إلى الدرجة الكلية للقائمة :-

وقد أظهر اختبار " ت" أن الفرض الأول لم يتحقق حيث جاءت الفروق بين مجموعتى الدراسة ليس لها دلالة إحصائية ، وعلى الرغم من عدم وجود دلالة إحصائية إلا أنه بالنظر الى قيم المتوسطات الحسابية فى المجموعتين يتضح أن متوسطات عينة القطاع العام فى بعض المقاييس الفرعية تكون أعلى من متوسطات عينة عمال القطاع الخاص كما فى المقاييس التالية :

(١) السمع والإبصار	A
(٤) الجهاز الهضمى	D
(٥) الهيكل العظمى	E
(٦) الجلد	F
(٧) الجهاز العصبى	G
(٨) الجهاز البولى والتناسلى	H
(١١) أمراض متنوعة	K
(١٣) عدم الكفاية	M
(١٦) الحساسية	P
(١٧) الغضب	Q
(١٨) التوتر	R

جدول (٤-٩)

(١) نتائج قائمة كورنل :-

	المقاييس الفرعية	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلالة
		م	ع	م	ع		
	السمع والإبصار A	٢,٢٢	٢,٢٤	١,٧٨	١,٩٣	١,٢٩-	غير دال
	الجهاز التنفسى B	٣,٠٤	٣,١٤	٣,٢٦	٣,٠١	٠,٤٥	غير دال
	القلب والاوعية C	٢,٨٦	٢,٩٠	٢,٨٨	٢,٦٤	٠,٠٣	غير دال
	الجهاز الهضمى D	٢,٩٤	٢,٣١	٢,٨٦	٢,٨٤	٠,٢٠-	غير دال
	الهيكل العظمى E	١,٨٠	٢,١٣	١,٧٧	٢,١٦	٠,٠٨-	غير دال
	الجلد F	٠,٨٨	١,٣١	٠,٧٢	٠,٩٨	٠,٨٤-	غير دال
	الجهاز العصبى G	١,٦٩	٢,١٨	١,٤٨	١,٨١	٠,٦٥-	غير دال
	الجهاز البولى والتناسلى H	١,٣٤	١,٨١	١,٢٤	١,٨٠	٠,٣٦-	غير دال
	التعب I	١,٢٩	١,٩٠	١,٢٩	١,٧٣	صفر	غير دال
١	تكرار المرض J	٠,٧٢	١,٧١	٠,٧٣	١,٢٤	٠,٠٥	غير دال
١	أمراض متنوعة K	١,٣٢	١,٤٤	١,٢٥	١,١٤	٠,٣١-	غير دال
١٢	العادات L	١,٦٠	١,٥٢	١,٨٤	١,٦٠	٠,٩٤	غير دال
١٣	عدم الكفاية M	١,٩٣	٢,٢٥	١,٥٦	١,٨٦	١,١١-	غير دال
١٤	الاكتئاب N	٠,٧٨	١,٤١	٠,٨١	١,٢٢	٠,١٢	غير دال
١٥	القلق O	٠,٨٩	١,٣٨	١,٠١	١,٥٢	٠,٥١	غير دال
١٦	الحساسية P	٢,١٢	١,٧٧	٢,٠٢	١,٩١	٠,٣١-	غير دال
١٧	الغضب Q	١,٩٢	٢,٣٣	١,٨٢	٢,١٨	٠,٢٥-	غير دال
١٨	التوتر R	١,٤٥	٢,٠٤	١,٠٦	١,٨٤	١,٢٢-	غير دال
١٩	الدرجة الكلية	٣٠,٨٤	٢٤,٣٧	٢٩,٤٤	٢١,٥٦	٠,٣٧-	غير دال

كما يتضح أن متوسطات عينة عمال القطاع الخاص تكون مرتفعة عن متوسطات عينة عمال القطاع العام فى بعض المقاييس الفرعية مثل :

(٢) الجهاز التنفسى B

(٣) القلب والأوعية C

(١٢) العادات L

(١٤) الاكتئاب N

(١٥) القلق O

٢- نتائج الفرض الثاني :-

وجاءت صياغة هذا الفرض كالتالي :-

" هناك فروق ذات دلاله إحصائية فى الاتجاه نحو الخصخصة بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تمت خصخصتها "

وقد تم حساب اختبار " ت " بين مجموعتى الدراسة على " استبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة " بأبعاده السبع بالإضافة إلى الدرجة الكلية للاستبيان .

وأظهرت النتائج أن الفرض الثانى قد تحقق بشكل جزئى أى كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية على بعض المقاييس الفرعية للاستبيان .

ويوضح جدول (٤-١٠) الفروق بين مجموعتى الدراسة على أبعاد الإستبيان ويتضح من خلال الجدول أنه ظهرت فروقاً على الأبعاد التالية :-

١- هناك فرقاً دال احصائياً بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص على بعد " الأجر " عند مستوى (٠,٠٥) والفرق لصالح عمال القطاع العام .

٢- هناك فرقاً دال احصائياً على بعد " ساعات العمل " عند مستوى (٠,٠٥) والفرق لصالح عمال القطاع الخاص .

٣- هناك فرقاً دال احصائياً على بعد الود بين العاملين عند مستوى (٠,٠٠١) والفرق لصالح عمال القطاع الخاص .

أما باقى الأبعاد الفرعية فلم يكن الفرق عليها ذو دلالة احصائية .

جدول (٤-١٠)

(٢) نتائج استبيان اتجاهات العمال نحو الخصخصة :-

م	المقاييس الفرعية	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلالة
		م	ع	م	ع		
١	رؤية العمال للبرنامج	١,٦١	١,٥٥	١,٧٤	١,٤٤	٠,٥٤	غير دال
٢	الأجر	١,٤٨	١,٩٤	٠,٨٤	١,٢٣	-٢,٤١	دال عند ٠,٠٥
٣	علاقة العمال بالمشرف	١,٣٧	١,٧٤	١,٧٣	١,٨٢	١,٢٢	غير دال
٤	ساعات العمل	٢,٠	١,٤٧	٢,٤٨	١,٠٠٥	٢,٣٣	دال عند ٠,٠٥
٥	مزايا العاملين	١,١٦	١,٤٦	٠,٨٥	١,١١	-١,٤٥	غير دال
٦	الإحساس بالأمن	١,٥٠	١,٤٠	١,٣٨	١,٣٩	-٠,٥٢	غير دال
٧	الود بين العاملين	١,٩٣	١,٥٢	٢,٨٦	١,٥٠	٣,٧٧	دال عند ٠,٠٠١
٨	الدرجة الكلية	١١,٠٦	٩.٧٤	١١,٩٠	٧,٥٨	٠,٥٩	غير دال

٣- نتائج الفرض الثالث :-

كانت صياغة الفرض الثالث كما يلى :-

" هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تمت خصخصتها "

وقد أشارت نتائج حساب اختبار " ت " على ١٢ اثنى عشر مؤشر للكفاية الإنتاجية بالإضافة إلى درجة تقرير الكفاية الإنتاجية إلى تحقق الفرض الثالث جزئياً حيث كانت هناك فروقاً داله بين مجموعتى الدراسة على (٩) تسع مؤشرات من الإثنى عشر مؤشر .

ويوضح جدول (٤- ١١) دلالة الفرق كما يلى :-

١- هناك فروقاً دالة إحصائيا بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص فى معدل الحوادث عند مستوى (٠,٠١) والفرق لدى عينة القطاع العام أعلى بصورة دالة.

٢- هناك فروقاً دالة إحصائيا بين مجموعتى الدراسة فى معدل الجزاءات عند مستوى (٠.٠٥) والفرق لدى عمال القطاع الخاص أعلى بصورة دالة .

٣- هناك فروقاً داله إحصائيا فى مؤشر الغياب بدون إذن عند مستوى (٠.٠١) والفرق لدى عمال القطاع الخاص أعلى بصورة دالة .

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى التعاون مع الزملاء والرؤساء " عند مستوى (٠,٠٠١) والفرق لدى عمال القطاع الخاص أعلى بصورة دالة .

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى المؤشرات التالية لدى عمال القطاع العام :

(أ) كمية الإنتاج عند مستوى (٠,٠٠١)

(ب) دقة العمل وجودته عند مستوى (٠,٠٠١)

(جـ) الاستعداد للتعلم والتطور عند مستوى (٠,٠٠١)

(د) تحمل المسئولية عند مستوى (٠,٠٠١)

(هـ) درجة تقرير الكفاية عند مستوى (٠,٠٠١)

ونلاحظ مما سبق أن الفروق فى الإتجاه السلبى للكفاية الإنتاجية كانت لصالح عمال القطاع الخاص بينما كانت الفروق فى الإتجاه الإيجابي لصالح عمال القطاع العام .

جدول (٤-١١)

(٣) نتائج مؤشرات الكفاية الانتاجية :-

م	مؤشرات الكفاية الإنتاجية	القطاع العام		القطاع الخاص		قيمة ت	مستوى الدلالة
		م	ع	م	ع		
١	الحوادث	٠,٥٣	٠,٢٢	٠,٢١	٠,٤١	٢,٩٥	دال عند ٠,٠١
٢	الجزاءات	٠,٠٤٦	١,٠٩	١,٩٣	٥,٧٧	٢,١٦	دال عند ٠,٠٥
٣	للغياب بدون إذن	٠,٢٢	٠,٩٣	١,٨٦	٥,٠١	٢,٧٨	دال عند ٠,٠١
٤	التأخير	٠,٤٥	١,١٦	١,٢٩	٤,٨٨	١,٤٥	غير دال
٥	الأجازات المرضية	٣,٦٤	٤,٠٧	٤,١٠	٩,٠٦	٠,٤١	غير دال
٦	التردد على العياداة	١٤,٦١	٧,٦٢	١٦,٢١	٨,٤٣	١,٢٢	غير دال
٧	كمية الإنتاج	٢٣,١٠	٠,٩٣	٢١,٧٦	٢,٢٢	-٤,٨٢	داال عند ٠,٠٠١
٨	دقة العمل وجودته	٢٣,٠٨	٠,٩٢	٢١,٥٨	٢,٣٩	-٥,٠٤	دال عند ٠,٠٠١
٩	التعاون مع الزملاء والرؤساء	١٣,٦٦	٠,٨١	١٤,١٧	٠,٨٧	٣,٦٨	دال عند ٠,٠٠١
١٠	الإستعداد للتعلم والتطور	١٣,٧٠	٠,٧٣	١٢,٨٨	٢,٥٤	-٢,٧١	دال عند ٠,٠٠١
١١	تحمل المسئولية	٩,٠٤	٠,٧	٧.٧	١,٠٥	-٩,١٣	دال عند ٠,٠٠١
١٢	المواظبة والسلوك	٩,١٧	١,٨٦	٩,٦٩	٢,٢٧	١,٥٣	غير دال
١٣	درجة تقرير الكفاية	٩١,٧٧	٢,٩٥	٨٧,٣٠	٧,٤٤	-٤,٨٣	دال عند ٠,٠٠١

٤- نتائج الفرض الرابع :-

وقد كانت صياغة الفرض كالتالى :

" توجد مكونات أساسية تكشف عن العلاقة بين متغيرات الصحة النفسية والإتجاه نحو الخصخصة لدى كل من مجموعتى الدراسة "

ولعرض نتيجة هذا الفرض سوف تعرض الباحثة لنتائج التحليل العاملى ل٣٧ متغير وهو عدد المتغيرات المتضمنة فى الدراسة كالتالى :-

(١) المصفوفة الإرتباطية للعينة الكلية .
(٢) المصفوفة الإرتباطية لعمال القطاع العام .
(٣) المصفوفة الإرتباطية لعمال القطاع الخاص .
(٤) العوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير للعينة الكلية
(٥) العوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير لعينة عمال القطاع العام
(٦) العوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير لعينة عمال القطاع الخاص.

* ملحق (٦) المصفوفة الإرتباطية للعينة الكلية (أنظر ملاحق الدراسة رقم(٦).
* ملحق (٧) يوضح المصفوفة الإرتباطية لعينة عمال القطاع الخاص (انظر ملاحق الدراسة رقم (٧) .
* ملحق (٨) يوضح المصفوفة الإرتباطية لعينة عمال القطاع العام (أنظر ملاحق الدراسة رقم(٨)

ونلاحظ أن كل مصفوفة إرتباطية من المصفوفات الثلاث تحتوى على ٦٦٦ معامل إرتباط :

(١) بالنسبة للمصفوفة الإرتباطية للعينة الكلية :- تضمنت ١٨٢ معامل إرتباط دال بنسبة ٢٧,٣% من معاملات الارتباط الكلية .

(٢) بالنسبة للمصفوفة الإرتباطية لعينة القطاع العام : فقد تضمنت ١٢٤ معامل إرتباط دال بنسبة ١٨,٦ % من معاملات الارتباط الكلية .

(٣) بالنسبة للمصفوفة الإرتباطية لعينة القطاع الخاص : شملت ١١٩ معامل إرتباط دال بنسبة ١٧,٨% من العدد الكلى لمعاملات الإرتباط .

ومن أهم النتائج التى حصلت عليها الباحثة من التحليل العاملى :-

(١) بالنسبة لعينة عمال القطاع العام قبل وبعد التدوير ن= ٧٥

ومن التحليل العاملى للـ (٣٧) متغير المتضمنة فى الدراسة ، استخلصت الباحثة العوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير ، ويوضح الجدول رقم (٥-١) العوامل وتشبعاتها قبل التدوير والجدول رقم (٥-٢) يوضح العوامل وتشبعاتها بعد التدوير وتسميتها لعينة عمال القطاع العام.

١- نتائج عينة القطاع العام

(أ) العوامل قبل التدوير :-

العوامل وتشبعاتها قبل التدوير بالنسبة لعينة القطاع العام :-جدول رقم (٥-١)

العوامل والتشبعات / المتغيرات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع	العامل الثامن	العامل التاسع	العامل العاشر	العامل الحادي عشر
١-السمع والابصار A	*٠,٦٨	٠,١١	٠,١٦	٠,١٨	٠,٠٧	٠,٠٣-	٠,٠٧-	٠,١٣-	٠,٠٥	٠,٢٢	٠,٠٨-
٢-الجهاز التنفسي B	*٠,٧٤	٠,٠٣	٠,٠٥	٠,١١-	٠,١٨-	٠,١٢-	٠,٠٩	٠,٠٥	٠,٠٠٢-	٠,٣٦	٠,٢٧
٣-القلب والاوعية C	*٠,٦٩	٠,٠٦	٠,٢٩	*٠,٣١-	٠,١٤-	٠,٠٤-	٠,١٠-	٠,١١	٠,٠٣-	٠,٠٣	٠,٢٠-
٤-الجهاز الهضمي D	*٠,٥٤	٠,٠٩	٠,١٨	*٠,٣١-	*٠,٣١-	٠,٠٠٠٣	٠,٢٣	٠,٢٠-	٠,٠٣-	٠,٠٩-	٠,٠٨
٥-الهيكل العظمي E	*٠,٨١	٠,٠٦	٠,٠٣	٠,٠٣-	٠,١٥-	٠,٠٩	٠,٠٦	٠,٠٥	٠,٠٢-	٠,٠٢-	٠,٠٩-
٦-الجلد F	*٠,٦٦	٠,١١	٠,٠٤	٠,١٩	٠,٠٢-	٠,٢٢-	٠,٠٤	٠,١١-	٠,١١	٠,١٠-	٠,٠٥-
٧-الجهاز العصبي G	*٠,٧٩	٠,١٢	٠,١٣	٠,٠٩-	*٠,٣١-	٠,٠٣-	٠,٠١-	٠,٠٣	٠,٠٢-	٠,٠٣	٠,٠٣-
٨-البولي والتناسلي H	*٠,٧٢	٠,٠٦-	٠,٢٤	٠,١٤	٠,١٦-	٠,٠٢	٠,١٤-	٠,٢٢	٠,٠٦-	٠,١٧-	٠,١٥
٩-التعب I	*٠,٧٧	٠,١٨	٠,٠٨-	٠,٠٧-	٠,٢٢-	٠,٠٧-	٠,٠٢	٠,١١	٠,٢١-	٠,٠٠٩	٠,٠١-
١٠-تكرار المرض J	*٠,٨٠	٠,٠٧	٠,٠٠٣	٠,٠٦	٠,١٨-	٠,٠١	٠,٢٣-	٠,٠١	٠,٢٢-	٠,٠٠١-	٠,٠١
١١-أمراض متنوعة K	*٠,٤٩	٠,١١	٠,٠٤	٠,١٩-	٠,٠٩-	٠,١٢	٠,٢٦	*٠,٤٤	*٠,٣٥	٠,٢٠-	٠,١٣-
١٢-العادات L	*٠,٤٠	٠,٢٩	٠,٠٩-	٠,١٤-	٠,٠١-	٠,٠٩-	*٠,٣٥	٠,١٥-	*٠,٤٦	٠,٢١	٠,٠٩
١٣-عدم الكفاية M	*٠,٧١	٠,٠٤-	٠,٠٨-	٠,٠٩-	٠,٢٩	٠,٠٩-	٠,٢١-	٠,٠٧	٠,٠٦-	٠,٠٥-	٠,١٤
١٤-الاكتئاب N	*٠,٦٩	٠,١١	٠,٠٥	٠,١٤	٠,١٦	٠,١٧	٠,٠١-	٠,١٢-	٠,١٩-	٠,٢٩	٠,٠٣-
١٥-القلق O	*٠,٦٦	٠,١٦-	٠,١٧-	٠,٠٩	*٠,٤٣	٠,٢٠	٠,١٩-	٠,١٣-	٠,١١	٠,٠٤-	٠,١٣-
١٦-الحساسية p	*٠,٤٠	٠,١٠-	*٠,٣٢-	٠,١٩	*٠,٦٢	٠,٠٠٠٢-	٠,١٥	٠,٠٥-	٠,٠٤-	٠,١٨-	٠,٠١-
١٧-الغضب Q	*٠,٦٧	٠,٠٢-	٠,٢٠-	٠,٠٣-	*٠,٤٦	٠,٠٩	٠,١٩	٠,٠١-	٠,١١	٠,١٩-	٠,١٨-
١٨-التوتر R	*٠,٧٥	٠,٠٧	٠,٠٣	٠,١٥	*٠,٤٢	٠,١٢	٠,١٧-	٠,٠٣-	٠,٠٠٥	٠,٠٩-	٠,١٤
١٩-رؤية العمال للبرنامج	٠,٠١-	*٠,٨٠	٠,١١-	٠,١٧	٠,١٣-	٠,٠٥-	٠,١٥	٠,٠٠٧	٠,٠٧	٠,١٨-	٠,٠٠٤-
٢٠-الأجر	٠,١٢-	*٠,٨٩	٠,٠١-	٠,٠٤	٠,١٥	٠,٠٠٩-	٠,٠٤	٠,٠٨-	٠,٠٥	٠,١١-	٠,٠٩
٢١-علاقة العمال بالمشرف	٠,١١-	*٠,٩٢	٠,٠٠٣	٠,٠٣	٠,٠٥	٠,٠٣	٠,١٣-	٠,٠٤-	٠,٠٢-	٠,٠٥	٠,٠٠٦
٢٢-ساعات العمل	٠,١٤-	*٠,٨٧	٠,٠٦	٠,٠٧	٠,٠٨	٠,٠٦	٠,٠٤-	٠,٠٣-	٠,٠١	٠,١٤-	٠,٠٧-
٢٣-مزايا العاملين	٠,١٢-	*٠,٩٢	٠,٠٧-	٠,٠٤	٠,٠٩	٠,١٤	٠,٠٨-	٠,٠٣	٠,٠٣-	٠,٠٨	٠,٠٥-
٢٤-الإحساس بالأمن	٠,٠١	*٠,٧٧	٠,٠٢-	٠,٠٩	٠,١٣-	٠,٠٦-	٠,٠٣	٠,٠٩-	٠,١٦-	٠,١٥	٠,٠٨-
٢٥-الود بين العاملين	٠,١٣-	*٠,٨٨	٠,٠٤	٠,٠٦	٠,٠٤-	٠,٠١-	٠,٠٦-	٠,٠٠٢	٠,٠٨	٠,٠٥	٠,٠٥-
٢٦-الحوادث	*٠,٣٠	٠,٠٨-	٠,٠٠٦	٠,١٦	٠,١٦	٠,٢٧-	٠,٢١	٠,٠٨	٠,٢٠	٠,٢٢	٠,٥٢
٢٧-الجزاءات	٠,٠٥-	٠,١٢	*٠,٨٤-	٠,٠٩-	٠,٠٧-	٠,٢٨	٠,٠٧	٠,٢٧	٠,٠٧-	٠,٠٨	٠,١٥
٢٨-الغياب بدون اذن	٠,٠٦	٠,٠٠٥	*٠,٦٤-	٠,١٥-	٠,٠٧-	*٠,٤٩	٠,٠٦	٠,١٧-	٠,١٥	٠,٠٨-	٠,٢٥
٢٩-التأخير	٠,١٢-	٠,١٢	*٠,٧١-	٠,٠٥-	٠,٠٠٠٧-	٠,٠٩	٠,٠٠٦	*٠,٤٩	٠,١٩-	٠,١٠+	٠,٠٣
٣٠-الاجازات المرضية	٠,٢٢	٠,٠٣-	*٠,٦٤-	٠,١٢-	*٠,٣٢-	٠,٢٨	٠,٠٨	٠,٢٦-	٠,٠٧-	٠,١٣-	٠,٠٧
٣١-التردد على العيادة	٠,١٧	٠,٢٤-	٠,٢٩-	٠,١٥-	*٠,٣٥-	٠,٢٤	٠,١٦	*٠,٣١-	٠,٢٢	٠,٠٣-	*٠,٣٦-
٣٢-كمية الإنتاج	٠,١١	٠,٠٧-	*٠,٤١	*٠,٥٠	٠,٢٩-	*٠,٤٧	٠,١١-	٠,٠١	٠,١٤-	٠,٢١-	٠,١٩
٣٣-دقة العمل وجودته	٠,٠٠١-	٠,٠٦-	*٠,٤٤	*٠,٥٤	٠,١٣٢-	*٠,٥٠	٠,٠٣-	٠,١٠	٠,٠٧	٠,١٠-	٠,١٠
٣٤-التعاون مع الزملاء والرؤساء	٠,٠٢	٠,١٠-	٠,٠٥	*٠,٥٣	٠,٠٠٩	٠,١٤	*٠,٤٦	٠,٢٢-	٠,٣٣-	٠,٢٢	٠,٠٦
٣٥-الاستعداد للتعليم والتطور	٠,١٨	٠,١٢-	٠,٠٤	*٠,٤٩	٠,٠٤	٠,١٣	*٠,٤٢	٠,٢٩	٠,٠١-	*٠,٣١	*٠,٣٨-
٣٦-تحمل المسئولية	٠,٠٥-	٠,٠١	*٠,٣٤	٠,١٧	٠,١١-	*٠,٣١-	*٠,٤٨	٠,١٥	٠,٠٠٥-	*٠,٤٤-	٠,١٢
٣٧-المواظبة والسلوك	٠,١٣-	٠,٠٢-	*٠,٣٥	٠,٠٦	٠,٠٥-	*٠,٣٢	*٠,٣٣-	٠,١٦	*٠,٥٤	٠,١١	٠,٠٠٦-

* تشير العلامة إلى التشبعات الدالة .

(ب) العوامل بعد التدوير :-

العوامل وتشبعاتها بعد التدوير بالنسبة لعينة القطاع العام :-جدول رقم (٥-٢)

العوامل والتشبعات / المتغيرات	العامل الأول	العامل الثانى	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع	العامل الثامن	العامل التاسع	العامل العاشر	العامل الحادى عشر
١-السمع والابصار A	*٠,٥٨	٠,٠٨	٠,٢٩	٠,٣٧-	٠,١٠-	٠,٠٥	٠,٠٠٧-	٠,١٩	٠,٢١-	٠,١٧	٠,٠٠٩
٢-الجهاز التنفسى B	*٠,٧٦	٠,٠٨-	٠,٠٣	٠,٠٤	٠,٠٠٠٢	٠,٠٥-	٠,٠٢	٠,٠٣	٠,٠٥-	*٠,٤٢	٠,٠٧-
٣-القلب والاوعية c	*٠,٧٩	٠,٠٤-	٠,٠٥	٠,١٧-	٠,١٦	٠,١٣-	٠,٠١-	٠,٠١	٠,٠٠٦-	٠,١٢-	٠,١٨
٤-الجهاز الهضمى D	٠,٦٢	٠,٠٠٧	٠,٠٦-	٠,١٠-	٠,٢١	٠,٠٣-	*٠,٣٣	٠,١٣-	٠,١٥	٠,٠٧	٠,٢٣-
٥-الهيكل العظمى E	*٠,٨٠	٠,٠٢-	٠,٢١	٠,٠٨	٠,٠١-	٠,٠٦	٠,٠٨	٠,١٥	٠,٠٧	٠,٠٣-	٠,٠٠٨
٦-الجلد f	*٠,٥٣	٠,١٦	*٠,٣١	٠,٢٨-	٠,٢٧-	٠,٠٣-	٠,٠٩	٠,٠٥	٠,١١	٠,١٦	٠,٠٦-
٧-الجهاز العصبى G	*٠,٨٦	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٠١-	٠,٠٧-	٠,٠٣	٠,١٠	٠,٠٠٤	٠,٠١٠-	٠,٠٤	٠,٠٦
٨-البولى والتناسلى H	*٠,٧٦	٠,١٥-	٠,١٤	٠,٠٦-	٠,٠٥	٠,١٥	٠,٠٥-	٠,٢٠-	٠,١١	٠,٠٣	٠,٠٨
٩-التعب I	*٠,٨٣	٠,٠٨	٠,١٠	٠,١٧	٠,١١-	٠,٠٦-	٠,٠١	٠,٠٧	٠,٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٩-
١٠-تكرار المرض J	*٠,٨٠	٠,٠٠٩	٠,١٩	٠,٠٢-	٠,١٩-	٠,١٣	٠,٠١	٠,٠٤-	٠,١١-	٠,٠١-	٠,٠٢-
١١-أمراض متنوعة K	*٠,٤٨	٠,٠٩	٠,١٦	٠,١٨	٠,١٣	٠,٠٦-	٠,١٥	٠,١٦	*٠,٤٣	٠,٠٦	*٠,٤٧
١٢-العادات L	*٠,٣١	٠,٢٥	٠,٠٧	٠,٠٧-	٠,٠٢	٠,٠٢٦-	*٠,٣٧	٠,١٣	٠,٠٧	*٠,٥٣	٠,١٥
١٣-عدم الكفاية M	*٠,٥٦	٠,١١-	٠,٥١	٠,٠٦	٠,٠٦-	٠,٠٩-	٠,١٦-	٠,١٨-	٠,٠٩-	٠,١١	٠,٠٠٥-
١٤-الاكتئاب N	*٠,٥٧	٠,٠٧	*٠,٣٧	٠,٠٤-	٠,٠٦	٠,١١	٠,٠٠٣	٠,٢٤	*٠,٣٢-	٠,١١	٠,١٨-
١٥-القلق O	*٠,٣٤	٠,١٦-	*٠,٧٦	٠,٠٢-	٠,٠٩	٠,٠٣	٠,١١	٠,٠٢	٠,٢٥-	٠,٠٢-	٠,١١
١٦-الحساسية P	٠,٠٣	٠,٠٨-	*٠,٨١	٠,١١	٠,٠٩-	٠,٠٩-	٠,٠٢-	٠,١٠	٠,٠٧	٠,٠٨	٠,١٨-
١٧-الغضب Q	*٠,٣٥	٠,٠٤-	*٠,٧٨	٠,٠٤	٠,٠٤	٠,١٦-	٠,١٧	٠,١٤	٠,١٢	٠,٠٣	٠,٠٥
١٨-التوتر R	*٠,٥٠	٠,٠٤	*٠,٧١	٠,٠٥-	٠,٠٢-	٠,١٧	٠,١٢-	٠,٠٨-	٠,١٢-	٠,١٤	٠,٠١
١٩-رؤية العمال للبرنامج	٠,٠٥	*٠,٨١	٠,٠٣-	٠,٠٧	٠,١٣-	٠,٠٢-	٠,٠٩	٠,٠٢	٠,٢٥	٠,٠٤	٠,٠١-
٢٠-الأجر	٠,٠٩-	*٠,٩١	٠,٠٨	٠,٠٠٧	٠,٠٨	٠,٠٢-	٠,٠٣-	٠,١٢-	٠,٠٩	٠,٠٨	٠,٠٢-
٢١-علاقة العمال بالمشرف	٠,٠٠١-	*٠,٩٢	٠,٠٤-	٠,٠٣	٠,٠٥	٠,٠٢-	٠,٠٩-	٠,٠٧-	٠,١١-	٠,٠٢-	٠,٠١
٢٢-ساعات العمل	٠,٠٧-	*٠,٨٤	٠,٠٣	٠,٠٣-	٠,٠٧	٠,٠٤	٠,٠٤-	٠,٠٦-	٠,٠٧	٠,١١-	٠,٠٥
٢٣-مزايا العاملين	٠,٠٣-	*٠,٩٢	٠,٠٠٣	٠,١٥	٠,٠٩	٠,٠٠٨	٠,٠٧-	٠,٠٠٠٩-	٠,١٣-	٠,٠٣-	٠,٠٤
٢٤-الإحساس بالأمن	٠,١٥	*٠,٧٧	٠,١٦-	٠,٠٠٠٩-	٠,٠٣-	٠,٠٦-	٠,٠٠٦-	٠,١١	٠,٠٨-	٠,٠٢-	٠,١٧-
٢٥-الود بين العاملين	٠,٠٠٦-	*٠,٨٩	٠,١٢-	٠,٠٢-	٠,٠١	٠,٠٣-	٠,٠٥-	٠,٠١	٠,٠٢-	٠,٠٠٧	٠,١١
٢٦-الحوادث	٠,١٤	٠,١١	٠,١٦	٠,٠٠٣	٠,٠٩-	٠,٠١-	٠,١٨-	٠,٠٥	٠,٠٩	*٠,٧٥	٠,٠١-
٢٧-الجزاءات	٠,٠٩-	٠,٠٩	٠,٠٥	*٠,٨٩	٠,١٤-	٠,١٢-	٠,٢٥	٠,٠٠٥	٠,٠٩-	٠,٠٤	٠,٠٤-
٢٨-الغياب بدون إذن	٠,٠٨-	٠,٠١	٠,١٩	*٠,٥٥	٠,٠٠٧-	٠,٠٩	*٠,٦٠	٠,٢٣-	٠,١٥-	٠,١٤	٠,٠١-
٢٩-التأخير	٠,٠٩-	٠,٠٩	٠,٠٠٣-	*٠,٨٥	٠,١٨-	٠,٢١-	٠,٠٦-	٠,٠٩	٠,٠٤-	٠,٠٨-	٠,٠١-
٣٠-الأجازات المرضية	٠,١٦	٠,٠٣-	٠,٠٦	*٠,٤٣	٠,١٩-	٠,٠٠٠٤	*٠,٦٥	٠,١٦-	٠,٠٧-	٠,٠٣-	٠,٢٣-
٣١-التردد على العيادة	٠,١٠	٠,٢٢-	٠,٠٣-	٠,٠٠٨-	٠,٠٩	٠,٠٩-	*٠,٧٤	٠,١٣	٠,٠٥-	٠,١٥-	٠,٠٨
٣٢-كمية الإنتاج	٠,١٦	٠,٠٣-	٠,٠٨-	٠,١٠-	٠,٠٢-	*٠,٨٩	٠,٠٢-	٠,٠٣	٠,٠٥	٠,٠٩-	٠,٠٢-
٣٣-دقة العمل وجودته	٠,٠٢-	٠,٠٠٢-	٠,٠١-	٠,١٣-	٠,٠٤	*٠,٨٤	٠,٠٥-	٠,٢٠	٠,٠٤	٠,٠١-	٠,١٧
٣٤-التعاون مع الزملاء والرؤساء	٠,١٠-	٠,٠٤-	٠,٠٥	٠,٠٩-	٠,٠٢-	*٠,٣٥	٠,٠٩	*٠,٥٠	٠,٠٠٢	٠,٢٢	*٠,٤٨-
٣٥-الاستعداد للتعلم والتطور	٠,٠٧	٠,٠٩-	٠,١١	٠,٠٤	٠,٠٧-	٠,١٤	٠,٠٥-	*٠,٨٧	٠,٠٦	٠,٠١	٠,٠٢
٣٦-تحمل المسئولية	٠,٠٢-	٠,٠٠٩	٠,٠٩-	٠,٢٢-	٠,٠٠٩	٠,١١	٠,١٤-	٠,٠٦	*٠,٧٧	٠,١١	٠,١٤-
٣٧-المواظبة والسلوك	٠,١٠-	٠,٠٠٦-	٠,١١-	٠,١٨-	٠,٠٨	*٠,٣٣	٠,٠٣-	٠,٠٢-	٠,٢٠٠	٠,٠٨	*٠,٦٨
تسمية العوامل	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]							

*تشير العلامة إلى التشبعات الدالة

ويتضح من الجدولين السابقين ما يلى :-

١- أن التشبعات الدالة على العامل الأول قبل التدوير بلغت (١٩ متغير) بينما بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (١٧ متغير) وقد سمى هذا العامل بالاضطرابات السيكوسوماتية .

٢- أن التشبعات الدالة على العامل الثانى قبل التدوير بلغت (٧ متغيرات) و بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير أيضاً (٧ متغيرات) وقد سمى هذا العامل بالاتجاه نحو الخصخصة .

٣- عدد التشبعات الدالة على العامل الثالث قبل الدوير (٩متغيرات) بينما بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (٦ متغيرات) وقد سمى هذا العامل بالاضطراب الانفعالى.

٤- بلغ عدد التشبعات الدالة على العامل الرابع قبل التدوير (٦ متغيرات) وبلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (٤ متغيرات) وقد سمى هذا العامل بالنواحي المعوقة للإنتاج.

-بالنسبة لعينة القطاع العام :-

نعرض فيما يلى للعوامل وتشبعاتها بعد التدوير ، وسوف يتم تسمية العامل وفقاً لأكبر تشبع ثم ترتب باقى التشبعات ترتيباً تنازلياً .

(١) العامل الأول : وبلغت نسبة تباين هذا العامل ٢١,٥ % وسمى العامل بالاضطرابات السيكوسوماتية .

وفيما يلى التشبعات الدالة على هذا العامل

جدول (٥-٣)

م	المتغير	التشبع
١	الجهاز العصبى	٠,٨٦
٢	التعب	٠,٨٣
٣	الهيكل العظمى	٠,٨٠
٤	تكرار المرض	٠,٨٠
٥	القلب والأوعية	٠,٧٩
٦	الجهاز التنفسى	٠,٧٦
٧	البولى والتناسلى	٠,٧٦
٨	الجهاز الهضمى	٠,٦٢
٩	السمع والابصار	٠,٥٨
١٠	الإكتئاب	٠,٥٧
١١	عدم الكفاية	٠,٥٦
١٢	الجلد	٠,٥٣
١٣	التوتر	٠,٥٠
١٤	أمراض متنوعة	٠,٤٨
١٥	الغضب	٠,٣٥
١٦	القلق	٠,٣٤
١٧	العادات	٠,٣١

(٢) العامل الثانى بلغت نسبة تباين العامل الثانى ١٤% وقد سمى بالاتجاه نحو الخصخصة، وفيما يلى التشبعات على هذا العامل : جدول (٥-٤)

م	المتغير	التشبع
١	علاقة العمال بالمشرف	٠,٩٢
٢	مزايا العاملين	٠.٩٢
٣	الأجر	٠,٩١
٤	الود بين العاملين	٠,٨٩
٥	ساعات العمل	٠,٨٤
٦	رؤية العمال للبرنامج	٠,٨١
٧	الإحساس بالأمن	٠,٧٧

(٣) العامل الثالث : بلغت نسبة تباين هذا العامل ٩,٧% وتم تسمية هذا العـامل بالاضطراب الانفعالى ، وفيما يلى التشبعات على هذا العامل .

جدول (٥-٥)

م	المتغير	التشبع
١	الحساسية	٠,٨١
٢	الغضب	٠,٧٨
٣	القلق	٠,٧٦
٤	التوتر	٠,٧١
٥	الاكتئاب	٠,٣٧
٦	الجلد	٠,٣١

(٤) العامل الرابع :- بلغت نسبة تباين هذا العامل ٦% سمى العامل " بالنواحى المعوقة للإنتاج " وفيما يلى التشبعات على هذا العامل

جدول (٥-٦)

م	المتغير	التشبع
١	الجزاءات	٠,٨٩
٢	التأخير	٠,٨٥
٣	الغياب بدون إذن	٠,٥٥
٤	الأجازات المرضية	٠,٤٣

(٢) بالنسبة لعينة عمال القطاع الخاص قبل وبعد التدوير ن=٧٥

ومن التحليل العاملى للـــ (٣٧) متغير المتضمنة فى الدراسة ، ، استخلصت الباحثة العوامـل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير ، ويوضح الجدول رقم (٥-٧) العوامل وتشبعاتها قبل التدويـر والجدول رقم (٥-٨) يوضح العوامل وتشبعاتها بعد التدوير وتسميتها بالنسبة لعينـــة عمـال القطاع الخاص .

٢- نتائج عينة القطاع الخاص

(أ) العوامل قبل التدوير

العوامل وتشبعاتها قبل التدوير بالنسبة لعينة القطاع الخاص (جدول ٥-٧)

العوامل والتشبعات / المتغيرات	العامل الأول	العامل الثانى	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع	العامل الثامن	العامل التاسع	العامل العاشر	العامل الحادى عشر
١- السمع والابصار A	*٠,٦٠	٠,٠٧	٠,٢٣	٠,٠٧	*٠,٣٦	٠,٠٥-	٠,٠٤	٠,١٢-	٠,٠٣	٠,٢٤-	٠,١١-
٢- الجهاز التنفسى B	*٠,٤٩	٠,٠٩-	٠,٢٣	٠,١٦-	٠,١٦-	*٠,٥٤-	٠,٠١-	٠,١٤-	٠,١٤	٠,١٣-	٠,٢٥
٣- القلب والاوعية c	*٠,٦٤	٠,٢٩	٠,٣٢	٠,٠٤	٠,٢٤	٠,١٠-	٠,١١	٠,١٥	٠,٠٣	*٠,٣٨-	٠,٠٥-
٤- الجهاز الهضمى D	*٠,٦٣	٠,١٠	*٠,٣٣	٠,٢٣	٠,٠٤	٠,١٦-	٠,٠٦-	٠,٢٧	٠,١٢	٠,٠٨	٠,٠٤-
٥- الهيكل العظمى E	*٠,٦٠	٠,٠٤	٠,١٢	٠,٠٢-	*٠,٤٦-	٠,٢٣-	٠,٠٩-	٠,٠٣	٠,٣٠	٠,٢٦-	٠,١٨
٦- الجلد f	*٠,٣٦	٠,٠١	٠,٣٥	٠,١٠	٠,١٥	*٠,٥٩-	٠,١٩	٠,١٢-	٠,١٦-	٠,١٦	٠,١٢
٧- الجهاز العصبى G	*٠,٦٣	٠,٠١	٠,٠١	٠,٠١-	*٠,٣٢	٠,٠٢	*٠,٤٢	٠,٢٣-	٠,٠٥	٠,٠٠٧-	٠,١٣
٨- البولى والتناسلى H	*٠,٥٥	٠,١٦	٠,٣٤	٠,٢٧	٠,١٦	٠,٠٣	٠,٢٦	٠,١٩-	٠,٠٣-	*٠,٣٦	٠,٠٥
٩- التعب I	*٠,٧٤	٠,١٩	٠,٠٢-	٠,٠٣	٠,١٥	*٠,٤٣	٠,٠٦	٠,٠٠٣	٠,٠٤	٠,٠١٣	٠,٠٦
١٠-تكرار المرض J	*٠,٤٧	٠,٠٧	٠,٠٢	٠,١٦-	*٠,٤٤	٠,٢٢	٠,٢٩	٠,١٠	٠,٠٣	٠,٤١	٠,٠١
١١-أمراض متنوعة K	*٠,٧١	٠,١٦	٠,٠٣	٠,٠٠٦	٠,١٩	٠,١٤-	٠,٢٣-	٠,١٦	٠,٠٥	٠,٠٢	٠,١٨-
١٢-العادات L	*٠,٧٤	٠,١٧	٠,٠٠١	٠,٠٤-	٠,١٦-	٠,١١-	٠,٠٥	*٠,٣٢	٠,٠٢-	٠,٢١	٠,٠٨-
١٣-عدم الكفاية M	*٠,٥٦	٠,٠٩	٠,٣٤	٠,٠٧-	٠,٢٩-	٠,١٤-	٠,١٤	*٠,٣٣	٠,١٧-	٠,٢٣	٠,١١
١٤-الاكتئاب N	*٠,٥٩	٠,٠٢	٠,٠٧	*٠,٣٦-	*٠,٤٨-	٠,١٩	٠,١٢-	٠,٠٥-	٠,٠٨	٠,١١-	٠,٠١-
١٥-القلق O	*٠,٦٢	٠,١٣	٠,٠٢-	٠,٢٨-	٠,٠٧-	*٠,٤٥	٠,٠٩-	٠,١٧-	٠,١٧	٠,٠٤	٠,٠٠٥-
١٦-الحساسية P	*٠,٧٦	٠,٠٩	٠,١٢	٠,٢٧-	٠,٠٩-	٠,٠٨-	٠,٠١٦-	٠,٠٧	٠,١٣-	٠,٠٤	٠,٠٠٨-
١٧-الغضب Q	*٠,٦٩	٠,٠٧	٠,١١	*٠,٣٢-	٠,٢٣-	٠,١٦	٠,١٥-	٠,١٦-	٠,١٢-	٠,٠٧	٠,١٣-
١٨-التوتر R	*٠,٦٨	٠,٠٥	٠,١٦	٠,٠٨-	٠,٠٥-	*٠,٣٥	٠,٠٦	*٠,٣٩-	٠,٠٨-	٠,١٣	٠,٠٨-
١٩-رؤية العمال للبرنامج	*٠,٤٢-	*٠,٣٤	*٠,٦٣	٠,٠٠٥	٠,٢٣-	٠,١٥	٠,٠٩	٠,٠٩	٠,١٣-	٠,٠٣	٠,٠٧-
٢٠-الأجر	*٠,٣٨-	*٠,٣٦	*٠,٦٧	٠,٠٧	٠,٠٣-	٠,٠٥	٠,٠٠٨	٠,٠٦	٠,٠٢-	٠,٠٧-	٠,٢٣
٢١-علاقة العمال بالمشرف	*٠,٤٣-	٠,٢٥	*٠,٦٧	٠,١٧-	٠,١٠-	٠,١٨	٠,١٩	٠,١١	٠,١٢	٠,١٣-	٠,٠٩-
٢٢-ساعات العمل	*٠,٣١-	٠,٢٥	*٠,٥٩	٠,٠٤-	٠,٠٦-	٠,٠٣-	*٠,٣٢-	*٠,٣٦-	٠,٠٠١	٠,٠٩	٠,٠٢
٢٣-مزايا العاملين	*٠,٤٨-	٠,٠٢	*٠,٦٢	٠,٠١-	٠,٠٨	٠,٠٩	٠,١٥	٠,٠٩-	٠,٠٤-	٠,٠٣-	٠,١٩
٢٤-الإحساس بالأمن	*٠,٥٢-	٠,١٧	*٠,٦٠	٠,٠١	٠,٠٧	٠,٠٧	٠,٠٧	٠,٠٣	٠,١١	٠,٠٢	٠,٠٢-
٢٥-الود بين العاملين	٠,٢٨-	٠,٢٢	*٠,٦٢	٠,٢٢-	٠,٠٥	٠,٠٦-	٠,٠٠٥	٠,١٥	٠,١٩	٠,١٢	*٠,٤٠-
٢٦-الحوادث	٠,١٤	٠,٠١-	٠,٠٩	٠,٠٢-	٠,٢٩	*٠,٣٤	٠,٢٢-	*٠,٥٢	*٠,٤٢-	٠,٠٣	٠,٢٣
٢٧-الجزاءات	٠,١٤	*٠,٧٩ -	٠,٢٠	*٠,٤٠	٠,٠٩-	٠,٠٥	٠,١٥	٠,٠٧	٠,٠٦	٠,٠٥	٠,٠١-
٢٨-الغياب بدون إذن	٠,٢٣	٠,٦٦-	٠,١٧	٠,٢٢	٠,٠٠٧	٠,٠٣	٠,٢٥	٠,٠٥-	٠,٠٨	٠,٢٥	٠,٠٠٧-
٢٩-التأخير	٠,٠٩	*٠,٧٣-	٠,١٧	*٠,٤٣	٠,٠٩-	٠,٠٦	٠,١٣	٠,٠٥	٠,٠٧	٠,٠٢-	٠,٠٠١-
٣٠-الأجازات المرضية	٠,١٣	٠,٠٨-	٠,١٩	٠,٠٨	*٠,٤٩	٠,٠٩-	*٠,٤٨-	٠,٠٧	*٠,٣٥	٠,٢٤	٠,١٥-
٣١-التردد على العيادة	٠,١٣	٠,٠٦	٠,٢٣	٠,٢٦	٠,٢٩	٠,١٠-	*٠,٤٥-	٠,٢٥-	*٠,٣٣-	٠,٠٥-	٠,١٢
٣٢-كمية الإنتاج	٠,٢١-	*٠,٧٩	*٠,٣٥-	٠,٠٢-	٠,٠٢	٠,٠١	٠,١٣	٠,٠٠٧-	٠,١٦	٠,٠٦	٠,١٢
٣٣-دقة العمل وجودته	٠,١٤-	*٠,٧٦	*٠,٣٩-	٠,٠٣	٠,٠٠١	٠,٠٧-	٠,٠٦	٠,٠١	٠,٠٥	٠,٠٢-	٠,٠٦
٣٤-التعاون مع الزملاء والرؤساء	٠,٠٧	٠,١٢	٠,١٠-	*٠,٤٩	٠,٠٢-	*٠,٣١	٠,١٦-	٠,١٠	٠,٥٠	٠,١٢	*٠,٣٦
٣٥-الإستعداد للتعلم والتطور	*٠,٣٣-	*٠,٣٥	٠,١٣-	*٠,٥٣-	٠,١٦	٠,١٢-	٠,٠٠٧-	٠,٠٠١-	٠,٠٠٥	٠,١٨	٠,١٥
٣٦-تحمل المسئولية	٠,٠٠١	*٠,٧٧	٠,٠٥-	٠,٠٤-	٠,١٠	٠,٠٢-	٠,٠٩	٠,٠٥	٠,١٣	٠,١٩	٠,٢٤
٣٧-المواظبة والسلوك	٠,٢٢-	*٠,٣٣	٠,٢٩-	٠,٠٥-	٠,٠٩	٠,١٥-	٠,٢٦	٠,٠١-	٠,١١	٠,١٥	*٠,٠٣٨-

• تشير العلامة إلى التشبعات الدالة

(ب) العوامل بعد التدوير

العوامل وتشبعاتها بعد التدوير بالنسبة لعينة القطاع الخاص جدول (٥-٨)

العوامل والتشبعات / المتغيرات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع	العامل الثامن	العامل التاسع	العامل العاشر	العامل الحادي عشر
١-السمع والابصار A	٠,١١-	٠,٠٦-	٠,٢٤	٠,١١	٠,١٨	*٠,٦٣	٠,١٨	٠,٣٣	٠,٢٠	٠,٠٦-	٠,٠٤-
٢-الجهاز التنفسي B	٠,٠٠٨-	٠,٠٧-	٠,١٠	٠,١٦-	*٠,٧٦	٠,١٤	٠,١٨	٠,٠٠١-	٠,١٨	٠,٠٥-	٠,٢٢-
٣-القلب والاوعية C	٠,٠٦	٠,٠٠٠٧	٠,١٨	٠,٢٣	*٠,٣٩	*٠,٧٢	٠,٠٨	٠,١٤	٠,٠٣	٠,٠٥-	٠,١٠
٤-الجهاز الهضمي D	٠,١٨-	٠,٠٢	٠,١٩	٠,٢٧	*٠,٤٩	٠,٢٦	٠,٢٥	*٠,٣١	٠,٠٤-	٠,٠٨	٠,١٩
٥-الهيكل العظمي E	٠,٠٩-	٠,١٠-	*٠,٣١	٠,١٢	٠,٧٨	٠,١٢	٠,١٢-	٠,٠٤-	٠,٠٣-	٠,١٨	٠,١٦-
٦-الجلد F	٠,٠١-	٠,٠٢-	٠,١٣-	٠,٠٧	*٠,٤٥	٠,١٤	*٠,٦١	٠,٠٠	٠,٠٩	٠,٢٣-	٠,٠٦-
٧-الجهاز العصبي G	٠,٠٠٥	٠,١٤-	*٠,٣٣	٠,٠٧-	٠,١١	*٠,٥١	*٠,٥٢	٠,٠٩-	٠,٠٠٥	٠,٠٢	٠,٠٦-
٨-البولي والتناسلي H	٠,١٠-	٠,٠٠٤	*٠,٣٢	٠,٢٥	٠,٠٨	٠,٢١	*٠,٦٨	٠,١١	٠,٠٤	٠,١١	٠,٠٠٨
٩-التعب I	٠,٠٢	٠,٢٠-	*٠,٦٤	٠,١٥	٠,٠٠٧	*٠,٣٨	٠,٣٦	٠,٠٩	٠,٠٥-	٠,٢٥	٠,٢٤
١٠-تكرار المرض J	٠,٠٣	٠,٠٩-	٠,١٩	٠,٠٩-	٠,٠٠٨-	*٠,٨٢	٠,٠٢	٠,٠٤-	٠,٠٩-	٠,٠٠٢	٠,١٤
١١-أمراض متنوعة K	٠,٠٤	٠,٢٧-	*٠,٣٢	٠,١٧	٠,٣٥	*٠,٣٣	٠,١٠	*٠,٤١	٠,٠٥	٠,٠٨-	٠,١٦
١٢-العادات L	٠,٠١	٠,٢٤-	*٠,٤٠	٠,٢٢	*٠,٤٩	٠,١٢	٠,٢٤	٠,٠٩	٠,٢٨-	٠,٠٧-	٠,٢١
١٣-عدم الكفاية M	٠,٠٤-	٠,٠٢	*٠,٣٤	٠,٠٦	*٠,٥٧	٠,٠١-	*٠,٣٠	٠,٠٣-	٠,٢٤-	٠,١٤-	*٠,٣٦
١٤-الاكتئاب N	٠,٠٤-	٠,٠٨-	*٠,٧٣	٠,٠٢-	*٠,٤٣	٠,٠٣	٠,٢٠-	٠,١١-	٠,٠٩-	٠,٠٢-	٠,٠١-
١٥-القلق O	٠,٠٨	٠,١٣-	*٠,٨٠	٠,٠٦-	٠,٠٦	٠,٢١	٠,٠٠٩-	٠,٠٥	٠,٠٤-	٠,١٨	٠,٠٠٨
١٦-الحساسية P	٠,٠٤	٠,٠١٨-	*٠,٥٥	٠,٠٠٣	*٠,٤٩	٠,١٨	٠,١٢	٠,١٥	٠,٠٧	٠,١٩-	٠,٢٢
١٧-الغضب Q	٠,٠٠١-	٠,١٣-	*٠,٧٩	٠,٠٢	٠,٢٨	٠,٠٧	٠,٠٤	٠,٠٥	٠,٠٦	٠,١٩-	٠,٠٥
١٨-التوتر R	٠,١٢-	٠,٠٧-	*٠,٧٩	٠,٠٩	٠,٠٠٨	٠,٢٢	٠,٢٩	٠,٠٣-	٠,١٢	٠,٠٠٩-	٠,٠٧-
١٩-رؤية العمال للبرنامج	٠,٠٨	*٠,٨٤	٠,٠٢-	٠,٢٠	٠,٠٤-	٠,١٦-	٠,٠٣-	٠,١١-	٠,٠٦-	٠,١٠-	٠,٠٩
٢٠-الاجر	٠,١٤	*٠,٨١	٠,١١-	٠,١٠	٠,٠٨	٠,٠٠٩-	٠,٠٣	٠,٠٠٨-	٠,١٧	٠,١٣	٠,١١
٢١-علاقة العمال بالمشرف	٠,٠٦	*٠,٨٩	٠,٠٣-	٠,٠٤-	٠,٠٤-	٠,٠٦	٠,١٣-	٠,٠٦-	٠,١٨-	٠,٠٤-	٠,٠٣-
٢٢-ساعات العمل	٠,١٢	*٠,٦٤	٠,٠٩	٠,٠١	٠,٠٠٤	٠,٢٥-	٠,٠٢	٠,١٤	٠,٤٤	٠,٠٣-	٠,٢٠-
٢٣-مزايا العاملين	٠,٠٧-	*٠,٧٤	٠,١٩-	٠,١٦-	٠,١٣-	٠,٠٠٧-	٠,٠٩	٠,١٦-	٠,١٦	٠,٠٥	٠,٠٠٠٠٦
٢٤-الإحساس بالأمن	٠,٠٣	*٠,٧٨	٠,٢١-	٠,٠٣-	٠,١٤-	٠,٠٦-	٠,٠٢-	٠,٠٩	٠,٠٣	٠,٠٤	٠,٠٣-
٢٥-الود بين العاملين	٠,٠٨	*٠,٧٢	٠,٠١-	٠,٠٥-	٠,٠٠٧	٠,٠١-	٠,٠٣-	٠,٤١	٠,٢١-	٠,٢٤-	٠,٠٨-
٢٦-الحوادث	٠,٠٢-	٠,٠١	٠,٠٦	٠,٠٥-	٠,٠٩-	٠,١٤	٠,٠٥-	٠,٠٥	٠,١٣	٠,٠٤	*٠,٨٤
٢٧-الجزاءات	*٠,٩١-	٠,٠٨-	٠,٠٩-	٠,٠٦-	٠,٠٣	٠,٠٣-	٠,١١	٠,٠٠٦-	٠,٠٨-	٠,١٣	٠,٠١
٢٨-الغياب بدون اذن	*٠,٧٢-	٠,٠٩-	٠,٠٥	٠,١٨-	٠,٠٠٤-	٠,٠١-	*٠,٣٤	٠,٠٢	٠,١٢-	٠,٠٨	٠,٠٥-
٢٩-التأخير	*٠,٨٦-	٠,٠٧-	٠,١٣-	٠,٠٠٩-	٠,٠١	٠,٠٠٦-	٠,٠٥	٠,٠٣-	٠,٠٤-	٠,١٥	٠,٠٢-
٣٠-الأجازات المرضية	٠,٠٧-	٠,٠٠٥	٠,٠٢-	٠,١٥-	٠,٠٢-	٠,٠٦	٠,٠٤	*٠,٨١	٠,٢٠	٠,١٧	٠,٠٢
٣١-التردد على العيادة	٠,٠٥-	٠,٠٢	٠,٠٠٦-	٠,١٨	٠,٠٠٤	٠,٠٦	٠,١١	٠,١٩	*٠,٧٢	٠,٠٦-	٠,١٣
٣٢-كمية الإنتاج	*٠,٨١	٠,٠٠٩	٠,٠٩-	٠,٢٦	٠,١٢-	٠,٠٠٦-	٠,٠٦	٠,٠٩-	٠,١٨-	٠,٢٢	٠,٠٩-
٣٣-دقة العمل وجودته	*٠,٧٦	٠,٠٩-	٠,١٣-	*٠,٣٥	٠,٠٥-	٠,٠٠٩	٠,٠٠١	٠,٠٩-	٠,١١-	٠,١١	٠,٧٠-
٣٤-التعاون مع الزملاء والرؤساء	٠,٠٣-	٠,٠٦-	٠,٠٠٤	٠,٢٤	٠,٠٢-	٠,٠٥-	٠,٠١-	٠,١٤	٠,٠٢-	*٠,٨٥	٠,٠٣
٣٥-الاستعداد للتعلم والتطور	*٠,٦٦	٠,١١	٠,٠٨-	*٠,٣٧-	٠,٠٧-	٠,١٤-	٠,٠٥	٠,٠٠٩-	٠,٠٤-	٠,٠٩-	٠,٠٢
٣٦-تحمل المسئولية	*٠,٧١	٠,١٥	٠,٠٢	٠,١٩	٠,٠٧	٠,٠٥	٠,٣٦	٠,٠٤	٠,٠٧-	٠,٢٥	٠,٠٦
٣٧-المواظبة والسلوك	*٠,٣٨	٠,٠٦-	٠,١٧-	٠,١٤	٠,٢٤-	٠,٠٢-	٠,١٠	٠,١٢	*٠,٣٦-	٠,٢٠-	٠,٢٦-
تسمية العوامل	الكفاءة في تجنب الجزاءات	[illegible]	القلق	الاستعداد للتعلم والتطور	الهيكل العظمي						

* تشير العلاقة إلى التشبعات الدالة

ويتضح من الجداول السابقة ما يلى :-

١- أن التشبعات الدالة على العامل الأول قبل التدوير بلغت (٢٥ متغير) بينما بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (٨ متغيرات) وقد سمى هذا العامل الكفاءة فى مقابل الجزاءات .

٢- أن التشبعات الدالة على العامل الثانى قبل التدوير بلغت (١٠ متعيرات) بينما بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (٧ متغيرات) وقد سمى هذا العامل بالاتجاه نحو الخصخصة.

٣- عدد التشبعات الدالة على العامل الثالث قبل التدوير (١٠متغيرات) بينما بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (١٢ متغير) وقد سمى هذا العامل بالقلق .

٤- أن التشبعات الدالة على العامل الرابع قبل التدوير (٦ متغيرات) بينما بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (٢ متغيرات) وقد سمى هذا العامل بالاستعداد للتعلم والتطور .

٥- أن التشبعات الدالة على العامل الخامس قبل التدوير بلغت (٦ متغيرات) بينما بلغ عدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (١٠ متغيرات) وسمى هذا العامل بالهيكل العظمى .

-بالنسبة لعينة القطاع الخاص :-

نعرض فيما يلى للعوامل والتشبعات بعد التدوير ، وسوف يتم تسمية العامل وفقاً لأكبر تشبع ، ثم ترتب باقى التشبعات ترتيباً تنازلياً :-

(١) **العامل الاول** : (قطبى) وسمى هذا العامل الكفاءة فى العمل فى مقابل الجزاءات ، وتقع تشبعات هذا العامل فى تجمعين (موجب ، سالب) ووصلت نسبة التباين إلى ٢١,٦ % وفيما يلى متغيرات كل تجمع وتشبعاته .

جدول (٥-٩)

رقم	الموجب (+)	التشبع	رقم	السالب (-)	التشبع
١	كمية الإنتاج	٠,٨١	١	الجزاءات	- ٠,٩١
٢	دقة العمل وجودته	٠,٧٦	٢	التأخير	- ٠,٨٦
٣	تحمل المسئولية	٠,٧١	٣	الغياب بدون إذن	-٠,٧٢
٤	الاستعداد للتعلم والتطور	٠,٦٦			
٥	المواظبة والسلوك	٠,٣٨			

٢- العامل الثانى :- بلغت نسبة تباين هذا العامل ١٣,٥ %

وسمى العامل بعلاقة العمل بالمشرف وفيما يلى التشبعات الدالة على العامل :-

جدول (٥-١٠)

م	المتغير	التشبع
١	علاقة العمال بالمشرف	٠,٨٩
٢	رؤية العمال للبرنامج	٠,٨٤
٣	الأجر	٠,٨١
٤	الإحساس بالأمن	٠,٧٨
٥	مزايا العاملين	٠,٧٤
٦	الود بين العاملين	٠,٧٢
٧	ساعات العمل	٠,٦٤

٣- العامل الثالث :- بلغت نسبة التباين ٩,٧ % و تم تسمية العامل " بالقلق " ونوضح فيما يلى التشبعات الدالة على العامل

جدول (٥-١١)

م	المتغير	التشبع
١	القلق	٠,٨٠
٢	الغضب	٠,٧٩
٣	التوتر	٠,٧٩
٤	الإكتئاب	٠,٧٣
٥	التعب	٠,٦٤
٦	الحساسية	٠,٥٥
٧	العادات	٠,٤٠
٨	عدم الكفاية	٠,٣٤
٩	الجهاز العصبى	٠,٣٣
١٠	البولى والتناسلى	٠,٣٢
١١	أمراض متنوعة	٠,٣٢
١٢	الهيكل العظمى	٠,٣١

(٤) العامل الرابع :- وصلت نسبة تباين هذا العامل إلى ٦,٩ %

وسمى العامل " بالاستعداد للتعلم والتطور " وفيما يلى التشبعات الدالة على العامل :-

جدول (٥-١٢)

م	الموجب (+)	التشبع	م	السالب (-)	التشبع
١	دقة العمل وجودته	٠,٣٥	١	الاستعداد للتعلم والتطور	-٠,٣٧

(٥) العامل الخامس :- بلغت نسبة تباين هذا العامل ٤,٥%

وسمى العامل " بالهيكل العظمى " وفيما يلى التشبعات الدالة على العامل

جدول (٥-١٣)

م	المتغير	التشبع
١	الهيكل العظمى	٠,٧٨
٢	الجهاز التنفسى	٠,٧٦
٣	عدم الكفاية	٠,٥٧
٤	الجهاز الهضمى	٠,٤٩
٥	العادات	٠,٤٩
٦	الحساسية	٠,٤٩
٧	الجلد	٠,٤٥
٨	الاكتئاب	٠,٤٣
٩	القلب والأوعية	٠,٣٩
١٠	أمراض متنوعة	٠,٣٥

(٣) بالنسبة للعينة الكلية قبل وبعد التدوير ن = ١٥٠

ومن التحليل العاملى لنتائج الـ (٣٧ متغيرات) المتضمنة فى الدراسة استخلصت الباحثة العوامل وتشبعاتها قبل وبعد التدوير ، ويوضح الجدول رقم (٥-١٤) العوامل وتشبعاتها قبل التدوير والجدول رقم (٥-١٥) العوامل وتشبعاتها بعد التدوير وتسميتها بالنسبة للعينة الكلية.

٣- نتائج العينة الكلية

(أ) العوامل قبل التدوير

العوامل وتشبعاتها بالنسبة للعينة الكلية قبل التدوير :- جدول (٥-١٤)

العوامل والتشبعات / المتغيرات	العامل الأول	العامل الثانى	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع	العامل الثامن	العامل التاسع	العامل العاشر
١-السمع والإبصار A	*٠,٦٤	٠,١٥	٠,١١	٠,٤٠-	٠,١٦	٠,٠٤-	٠,٠٢	٠,١٥	٠,١٠-	٠,٠٠٤
٢-الجهاز التنفسى B	*٠,٦٤	٠,٠٠٥-	٠,١٣	٠,٠٥-	٠,٢٣	٠,١٣-	٠,١٩-	٠,٢١-	٠,٢٢	٠,٢٨
٣-القلب والأوعية C	*٠,٦٨	٠,٢٢	٠,٠٥	٠,١٦	٠,٢٧	٠,٠٣-	٠,٠٤	٠,١٩-	٠,١١-	٠,١٠-
٤-الجهاز الهضمى D	*٠,٥٩	٠,٠٩	٠,١٤	*٠,٣٤	٠,٢١	٠,١٧	٠,٠٧-	٠,٠١-	٠,٢٦	٠,٠٥
٥-الهيكل العظمى E	*٠,٧٠	٠,٠٨	٠,٠٨	٠,٠٦	٠,٠٠٨	٠,١٣-	٠,٠٩-	٠,٠٦-	٠,٠٠	*٠,٣١-
٦-الجلد F	*٠,٥٣	٠,١١	٠,١٧	٠,٠٨-	٠,٢٣	٠,٠٦-	٠,٢٢-	٠,٠١-	٠,٠٠١	٠,١٤
٧-الجهاز العصبى G	*٠,٧٢	٠,١٤	٠,٠٨	٠,٠٥-	*٠,٣٥	٠,١٧-	٠,١١	٠,٠١	٠,٠٤-	٠,٢٢-
٨-البولى والتناسلى H	*٠,٦٥	٠,١٢	٠,٠٢	٠,٢٢	٠,٢٢	٠,٠٩-	٠,٠٦	٠,١٠	٠,١٥-	٠,٢٠-
٩-التعب I	*٠,٧٤	٠,١٣	٠,٠٨	٠,٠٠٤	٠,٠٨	٠,٠٠٣-	٠,١٨	٠,١٥	٠,٠٤	٠,١٧-
١٠-تكرار المرض J	*٠,٦٥	٠,١١	٠,٠٨	٠,٢٠-	٠,٢٨	٠,١٨-	٠,٢٩	٠,١٢	٠,٠٤-	٠,٠٩-
١١-أمراض متنوعة K	*٠,٥٨	٠,١٥	٠,٠٥	٠,١٤	٠,٠٩	٠,٢٥	٠,٣-	٠,٢٩-	٠,٠١-	٠,٠٣-
١٢-العادات L	*٠,٥٦	٠,٠٠	٠,١٣	٠,١٢	٠,٠٦-	٠,١٧	٠,٠٠٥-	*٠,٣٧-	*٠,٣٦-	٠,٠٥
١٣-عدم الكفاية M	*٠,٦٦	٠,٠٨	٠,٠٦	٠,١٣-	٠,١٨-	٠,١٨-	٠,١٠-	٠,٠٤-	٠,١٤	٠,١١-
١٤-الاكتئاب N	*٠,٦٤	٠,٠٨	٠,١٠	٠,١٦-	*٠,٣٣-	٠,١٣-	٠,١١	٠,٠١	٠,٠٩	٠,٢٦
١٥-القلق O	*٠,٦٥	٠,٠٠١-	٠,٠٧-	٠,٢٣-	*٠,٣٩-	٠,٠٥	٠,١٨	٠,١٧	٠,١٠-	٠,٠٩
١٦-الحساسية P	*٠,٥٩	٠,٢-	٠,٠٢-	٠,١٦-	*٠,٤٥-	٠,٢٣	٠,٢٥-	٠,٠٠٩	٠,٠٠١-	٠,٠٣
١٧-الغضب Q	*٠,٦٩	٠,٠٤	٠,٠٤	٠,١٥-	*٠,٤٦-	٠,١٣	٠,١٢-	٠,٠٠٤	٠,١٤-	٠,٠٧
١٨-التوتر R	*٠,٧٢	٠,١١	٠,٠٨	٠,٠٩-	*٠,٣٢-	٠,١٣-	٠,٠٨	٠,٢٣	٠,٢٠-	٠,٠٩-
١٩-رؤية العمال للبرنامج	٠,٢٢-	*٠,٤٦	*٠,٦٤	٠,٠٣-	٠,٠٥-	٠,٠٤	٠,٠٣-	٠,٠٠٣	٠,٠٨	٠,٠١
٢٠-الأجر	٠,٣٢-	*٠,٥٦	٠,٦٢	٠,٠٧	٠,٠٩-	٠,٠٤-	٠,١٤-	٠,١٤	٠,٠٢	٠,٠٠٣-
٢١-علاقة العمال بالمشرف	٠,٢٧-	*٠,٤٤	*٠,٧٢	٠,٠٨-	٠,٠٦-	٠,٠٩-	٠,٠٩	٠,٠٠٩-	٠,٠٠٣-	٠,٠٢-
٢٢-ساعات العمل	٠,٢٢-	*٠,٣٧	*٠,٦٥	٠,٠٣	٠,١٢-	٠,١٥	٠,٠٦	٠,٠٤-	٠,١٣-	٠,١١
٢٣-مزايا العاملين	٠,٢٨-	*٠,٤٠	*٠,٧٠	٠,٢٠-	٠,٠٣-	٠,١١-	٠,٠٠٥-	٠,١٥	٠,٠٤-	٠,٠٣-
٢٤-الإحساس بالأمن	٠,٢٥-	*٠,٤١	*٠,٦١	٠,٠٥-	٠,١٤	٠,٠١-	٠,٠٥-	٠,١٤	٠,٠٦	٠,٠٠٩-
٢٥-الود بين العاملين	٠,٢١-	*٠,٣٢	*٠,٧٠	٠,٠٨-	٠,٠٢	٠,١٣	٠,١٦	٠,٢٦	٠,٠٠٧-	٠,٠٦
٢٦-الحوادث	٠,١٨	٠,١٢-	٠,١٠	٠,٠٨-	٠,٠٧-	٠,٤٠	٠,٢٩	٠,٠٣-	٠,٢٧	*٠,٦٢-
٢٧-الجزاءات	٠,٠٧	*٠,٧٣-	*٠,٤٢	*٠,٣١	٠,٠٣	٠,١٩-	٠,٤٠	٠,١٥	٠,٠٢	٠,٠٥
٢٨-الغياب بدون إذن	٠,١٥	*٠,٦٣-	*٠,٣٥	٠,١٧	٠,٠٢	٠,١٤-	٠,٠٧	٠,٠٧	٠,٠٢-	٠,٠٢
٢٩-التأخير	٠,٠٣	٠,٦٧-	٠,٣٨	٠,٣٢	٠,٠٤	٠,٢١-	٠,٠١-	٠,١٩	٠,٠٠٤	٠,٠٦
٣٠-الإجازات المرضية	٠,١٥	٠,١٤-	٠,١٤	٠,٣-	٠,٢٨	*٠,٥٦	٠,٠٣-	٠,٢٣	٠,١٠-	٠,١٧
٣١-التردد على العيادة	٠,١٦	٠,١٢-	٠,٠٠٩	٠,١٣	٠,٢٣	٠,٥٩	٠,٠٦-	٠,٠٩	*٠,٣٤-	٠,١٩
٣٢-كمية الإنتاج	٠,٠٩-	*٠,٦٩	*٠,٤٨-	٠,٠٦-	٠,١١	٠,٠٩-	٠,١٣	٠,٢١	٠,٠٨	٠,٠٩
٣٣-دقة العمل وجودته	٠,٠٩-	٠,٦٧	*٠,٥١-	٠,٠٠٤	٠,٠٦	٠,٠٦-	٠,٠٨	٠,١٤	٠,٠٤	٠,١٠
٣٤-التعاون مع الزملاء والرؤساء	٠,٠٢	٠,٠٩-	٠,٠٢-	٠,٢٠	٠,٠٥-	٠,٢٣	٠,٥٣	٠,٤١	٠,٤١	٠,٢٧
٣٥-الاستعداد للتعليم والتطور	٠,١٦-	٠,٤٢	٠,٢٤	٠,٥٢-	٠,٠٩	٠,٠٨	٠,٠٩-	٠,٠٥-	٠,٠٤	٠,٠٥
٣٦-تحمل المسئولية	٠,٠٠٤	٠,٦٤	*٠,٣٤	٠,٠٢	٠,١٠	٠,٠٠١	٠,٣٢-	٠,٢٣	٠,٣١	٠,١١-
٣٧-المواظبة والسلوك	٠,١٩-	٠,٣١	٠,٢٠-	٠,٠٥-	٠,٠٩	٠,١٢-	٠,٤٣	٠,٣١-	٠,٢٥-	٠,٢٥

* وتشير العلامة إلى التشبعات الدالة

(ب) العوامل بعد التدوير

العوامل وتشبعاتها بعد التدوير بالنسبة للعينة الكلية بعد التدوير :-جدول (٥-١٥)

العوامل والتشبعات / المتغيرات	العامل الأول	العامل الثانى	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السدس	العامل السابع	العامل الثامن	العامل التاسع	العامل العاشر
١-السمع والابصار A	*٠,٦٥	٠,٠٢	٠,٠١	٠,٢٧	٠,٠٢-	٠,٠٥	٠,١٤	٠,٠٥	٠,٠٠٧-	٠,٠١-
٢-الجهاز التنفسى B	*٠,٤٨	٠,٠٧-	٠,٠٨-	٠,١٣	٠,١٦-	*٠,٥٨	٠,٠٤-	٠,٠٧	٠,١٦-	٠,٠٤-
٣-القلب والاوعية c	*٠,٧١	٠,٠٣-	٠,٠٤	٠,٠٩	٠,١٨	٠٢٩,	٠,٠٨	٠,٠٩-	٠,٠٦	٠,١٥-
٤-الجهاز الهضمى D	*٠,٤٨	٠,٠٠٠٣-	٠,١١-	٠,٠٦	٠,٢٣	*٠,٤٩	٠,٢٢	٠,١٢	٠,٠٤	٠,٠٨
٥-الهيكل العظمى E	*٠,٤٦	٠,٠٦-	٠,٠٦-	*٠,٣٥	٠,٠٣	*٠,٤٩	٠,٠٤-	٠,٠٥-	٠,٢٥-	٠,١٣
٦-الجلد f	*٠,٤٨	٠,٠٩	٠,٠٥	٠,١٣	٠,١٢-	*٠,٣٦	٠,٠٧	٠,١٦	٠,١٩-	٠,٠٦-
٧-الجهاز العصبى G	*٠,٨٣	٠,٠٥-	٠,٠٠٩	٠,١١	٠,٠٦-	٠,١٣	٠,٠٠٣-	٠,٠٣-	٠,٠٠٩	٠,٠٥-
٨-البولى والتناسلى H	*٠,٧٣	٠,٠٨-	٠,٠٧-	٠,١١	٠,٢٢	٠,٠٤	٠,٠٧	٠,٠٧	٠,٠٦	٠,٠٤-
٩-التعب I	*٠,٧٠	٠,٠٣-	٠,٠٠٠٦	*٠,٣١	٠,٠٣	٠,١٢	٠,٠٢	٠,٠٧	٠,١٩	٠,١٥
١٠-تكرار المرض J	*٠,٧٨	٠,٠٣-	٠,٠٣	٠,١٨	٠,١٩-	٠,٠٠٤	٠,٠٣-	٠,٠٩-	٠,٠٤	٠,٠٨
١١-أمراض متنوعة K	*٠,٤٢	٠,٠٤-	٠,٠٣	٠,٢١	٠,١٨	*٠,٣٩	٠,٢٥	٠,٠٧-	٠,١٥	٠,١٥-
١٢-العادات L	٠,٢٥	٠,٠٠٠٤-	٠,٠٤-	٠,٢٣	٠,١١	*٠,٦٩	٠,٠٠٧-	٠,٠٣-	٠,٢٠	٠,٠٦
١٣-عدم الكفاية M	*٠,٤٤	٠,٠٦-	٠,٠٠٧-	*٠,٤٦	٠,٠٤-	٠,٢٧	٠,٢٤-	٠,٠١٦	٠,٠٦	٠,٠٦-
١٤-الاكتئاب N	*٠,٣٣	٠,٠١	٠,٠٣-	*٠,٦٤	٠,٠٥-	٠,٢٥	٠,١٤-	٠,١٢-	٠,١٠-	٠,٢٢
١٥-القلق O	*٠,٣٢	٠,١٥-	٠,٠١	*٠,٧٦	٠,٠٥-	٠,٠٥-	٠,٠٥	٠,٠٩-	٠,٠٣	٠,١١
١٦-الحساسية p	٠,١٠	٠,١٣-	٠,٠٢	*٠,٧٣	٠,٠٠٩-	٠,٢٥	٠,١٢	٠,٢١	٠,٠٩	٠,١١-
١٧-الغضب Q	٠,٢٥	٠,٠٧-	٠,٠٢-	*٠,٨٠	٠,٠٣	٠,١٨	٠,٠٩	٠,٠٧	٠,٠٣	٠,١١-
١٨-التوتر R	٠,١٠	٠,١٣-	٠,٠٢	*٠,٧٣	٠,٠٠٩-	٠,٢٥	٠,٠٧-	٠,٠٧	٠,٠٢	٠,٠١
١٩-رؤية العمال للبرنامج	٠,٠٥-	*٠,٨٢	٠,٠٧	٠,٠٣-	٠,٠٢	٠,٠٧	٠,٠٣-	٠,٠٤	٠,٠٢	٠,٠٠٩
٢٠-الاجر	٠,٠٢-	*٠,٨٥	٠,١١	٠,٠١-	٠,١٥	٠,٠٣-	٠,٠٣-	٠,١٩	٠,٠٥-	٠,٠١-
٢١-علاقة العمال بالمشرف	٠,٠١-	*٠,٨٩	٠,٠٠٩	٠,٠٥-	٠,٠٢-	٠,٠٥-	٠,١٣-	٠,٠٧-	٠,٠٢	٠,٠٠٨-
٢٢-ساعات العمل	٠,١٠-	*٠,٧٩	٠,٠٣-	٠,٠٥	٠,٠٨	٠,٠٠٣	٠,١٤	٠,١٢-	٠,٠٠٦-	٠,٠٣-
٢٣-مزايا العاملين	٠,٠٠٩	*٠,٨٥	٠,٠٤-	٠,٠٦-	٠,٠٠٧	٠,١٧-	٠,٠٧-	٠,٠٥	٠,٠٧-	٠,٠٣-
٢٤-الاحساس بالامن	٠,٠٤	*٠,٧٧	٠,٠٦	٠,١٨-	٠,٠٧-	٠,٣-	٠,٠٠٧	٠,١٣	٠,٠٤-	٠,٠٥
٢٥-الود بين العاملين	٠,٠٥-	*٠,٧٩	٠,١٥-	٠,٠٧-	٠,٠٧-	٠,١٧	٠,٠٥	٠,٢٧-	٠,١٢	٠,٠٥-
٢٦-الحوادث	٠,١٢	٠,٠١-	٠,٠٦-	٠,٠٦	٠,٠٧-	٠,٠٤	٠,٠٣	٠,٠٩	*٠,٨٥	٠,١١
٢٧-الجزاءات	٠,٠٢	٠,٠٤-	*٠,٩٠-	٠,٠٧-	٠,٠٦-	٠,٠٠٨-	٠,٠٠٢-	٠,١٥	٠,١٠-	٠,١١
٢٨-الغياب بدون اذن	٠,٠٩	٠,٠٦-	*٠,٧٥-	٠,٠٠٦	٠,١١-	٠,٠٠٤-	٠,٠٠١	٠,٠١	٠,٠٢-	٠,٠٩
٢٩-التأخير	٠,٠١	٠,٠٤-	*٠,٨٤-	٠,١٠٢	٠,٠٣-	٠,٠٥-	٠,٠٠٠٣-	٠,١٧	٠,١٥-	٠,١١
٣٠-الاجازات المرضية	٠,١٠	٠,٠٣	٠,٠٧-	٠,٠٠٤	٠,١٧-	٠,٤	*٠,٦٩	٠,٠٩	٠,٠٥	٠,١٤
٣١-التردد على العيادة	٠,٠٨	٠,٠٨-	٠,٠٧-	٠,٠٢	٠,٠٥	٠,٠١	*٠,٧٨	٠,٠٣-	٠,٠١-	٠,٠٣-
٣٢-كمية الانتاج	٠,١١	٠,٠٢-	*٠,٨٠	٠,١٠-	٠,١٩	٠,١٥-	٠,١٣-	٠,٠٢-	٠,١٨-	٠,٢٣
٣٣-دقة العمل وجودته	٠,٠٦	٠,٠٧-	*٠,٧٧	٠,٠٨-	٠,٢٦	٠,١١-	٠,٠٩-	٠,٠٣-	٠,١٩-	٠,١٧
٣٤-التعاون مع الزملاء والرؤساء	٠,٠٦-	٠,٠٤-	٠,٠٧-	٠,٠٢	٠,٠٦	٠,٠٤	٠,١١	٠,٠٣-	٠,١١	*٠,٩٠
٣٥-الاستعداد للتعليم والتطور	٠,٠٩-	٠,٠٥	*٠,٦٦	٠,٠٠١-	*٠,٣١-	٠,٠٠٨-	٠,٠١-	٠,٠٣-	٠,٠٥-	٠,٠٩-
٣٦-تحمل المسئولية	٠,١١	٠,٠٢	*٠,٦٩	٠,٠٩-	٠,٢٢	٠,٠٣	٠,٠٧-	*٠,٤٣	٠,٠٩-	٠,٠٢
٣٧-المواظبة والسلوك	٠,٠٢-	٠,٠٢-	٠,٢٤	٠,١٤-	٠,٠٧	٠,٠٦-	٠,٠٧-	*٠,٧٧-	٠,١١-	٠,٠٣
تسمية العوامل	الجهاز العصبى	الاتجاه نحو [illegible]	الجزاءات	الغضب .						

* تشير العلامة إلى التشبعات الدالة

ويتضح من الجداول السابقة ما يلى :-

١- أن التشبعات الدالة على العامل الأول قبل التدوير بلغت (١٨ متغير) بينمـــا بلـــغ عـــدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (١٥ متغير) وقد سمى هذا العامل بالجهاز العصبى .

٢- أن التشبعات الدالة على العامل الثانى قبل التدوير بلغت (١٤ متغيرات) بينما بلغ عـــدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (٧ متغيرات) وقد سمى هذا العـــامل بالاتجـــاه نحـــو الخصخصة.

٣- عدد التشبعات الدالة على العامل الثالث قبل التدوير (١٣متغير) بينما بلغ عدد التشـبعات الدالة عليه بعد التدوير (٧ متغيرات) وقد سمى هذا العامل بالجزاءات.

٤- بلغ عدد التشبعات الدالة على العامل الرابع قبل التدوير (٤ متغيرات) بينما بلـــغ عـــدد التشبعات الدالة عليه بعد التدوير (٨ متغيرات) وقد سمى هذا العامل الغضب .

بالنسبة للعينة الكلية :-

نعرض فيما يلي للعوامل والتشبعات بعد التدوير بالنسبة للعينة الكلية ، وبعد تسمية العامل وفقا لأكبر تشبع :-

(١) العامل الأول :- بلغت نسبة تباين هذا العامل ٥,٠٢%

وسمى العامل " بالجهاز العصبى " ، وفيما يلى التشبعات الدالة على العامل :

جدول (٥-١٦)

م	المتغير	التشبع
١	الجهاز العصبى	٠,٨٣
٢	تكرار المرضى	٠,٧٨
٣	البولى والتناسلى	٠,٧٣
٤	القلب والأوعية	٠,٧١
٥	السمع والإبصار	٠,٦٥
٦	الجهاز التنفسى	٠,٤٨
٧	الجهاز الهضمى	٠,٤٨
٨	الجلد	٠,٤٨
٩	الهيكل العضمى	٠,٤٦
١٠	عدم الكفاية	٠,٤٤
١١	أمراض متنوعة	٠,٤٢
١٢	الاكتئاب	٠,٣٣
١٣	القلق	٠,٣٢

العامل الثاني : وصلت نسبة تباين العامل إلى ١٢,٧%

وسمى هذا العامل " بالاتجاه نحو الخصخصة " وفيما يلى التشبعات الدالة للمقاييس الفرعية على العامل :-

جدول (٥-١٧)

م	المتغير	التشبع
١	علاقة العمال بالمشرف	٠,٨٩
٢	الأجر	٠,٨٥
٣	مزايا العاملين	٠,٨٥
٤	رؤية العمال للبرنامج	٠,٨٢
٥	ساعات العمل	٠,٧٩
٦	الود بين العاملين	٠,٧٩
٧	الإحساس بالأمن	٠,٧٧

(٣) **العامل الثالث** :- بلغت نسبة تباين هذا العامل ١١,٤ % سمى العامل الثالث بالجزاءات ، وفيما يلى التشبعات الدالة على العامل :-

جدول (٥-١٨)

م	المتغير	التشبع
١	الجزاءات	-٠,٩٠
٢	التأخير	-٠,٨٤
٣	كمية الإنتاج	٠,٨٠
٤	دقة العمل وجودته	٠,٧٧
٥	الغياب بدون إذن	-٠,٧٥
٦	تحمل المسئولية	٠,٦٩
٧	الاستعداد للتعليم والتطور	٠,٦٦

(٤) العامل الرابع :- وصلت نسبة التباين إلى ٥,٨ % وسمى العامل الرابع " بـــالغضب " ونعرض للتشبعات الدالة على العامل فيما يلى :-

جدول (٥-١٩)

م	المتغير	التشبع
١	الغضب	٠,٨٠
٢	القلق	٠,٧٦
٣	الحساسية	٠,٧٣
٤	التوتر	٠,٧٣
٥	الاكتئاب	٠,٦٤
٦	عدم الكفاية	٠,٤٦
٧	الهيكل العظمى	٠,٣٥
٨	التعب	٠,٣١

الفصل السادس

تفسير النتائج

أولاً : الفرض الأول :

والذى ينص على :-

" هناك فروق ذات دلالة فى الأعراض السيكوسوماتية والعصابية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تم خصخصتها "

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائيا ، إلا أن هناك ارتفاع فى مستوسط درجات عمال القطاع العام فى قائمة كورنل على سبع (٧) مقاييس سيكوسوماتية وهى (السمع والإبصار - الجهاز الهضمى - الهيكل العظمى - الجلد - الجهاز العصبى - الجهاز البولى والتناسلى - الأمراض المتنوعة) وأربع (٤) مقاييس عصابية هى (عدم الكفاية - الحساسية - الغضب - التوتر) .

أما عمال القطاع الذى تم خصخصته نلاحظ إرتفاع متوسط درجاتهم على خمس (٥) مقاييس : ثلاث مقاييس سيكوسوماتية وهى (الجهاز التنفسى - القلب والأوعية - العادات) ، ومقياسين عصابيين وهما (الإكتئاب - القلق) .

ومن الدراسات التى تؤيد هذه النتيجة دراسة " أحمد سعد محمد " حيث أشار فى دراسته أن عمال القطاع العام أكثر اضطراباً من عمال القطاع الخاص ، حيث وجد فروقاً دالة احصائيا بين متوسط درجات العينتين فى كل المقاييس الفرعية لقائمة كورنل ، ما عدا مقياساً واحداً ، والفروق كلها لصالح عمال القطاع العام . أى انهم أكثر اضطراباً لأن الدرجة الأعلى تعنى مزيد من الإضطراب .

وقد يرجع ارتفاع درجات عمال القطاع العام على معظم المقايسس الفرعية لقائمة كورنل إلى أن هناك فروق دالة إحصائياً فى متغير السن بين مجموعتى الدراسة والفرق لصالح عمال القطاع العام أى أنهم أكبر سناً ، وقد تظهر الأعراض السيكوسوماتية بشكل أكثر مع التقدم فى السن ، كما أننا نلاحظ ارتفاع درجات عمال القطاع الذى تم خصخصته على المقاييس العصابية مثل الإكتئاب والقلق وقد يرجع ذلك إلى أن عمال القطاع الخاص يعانون من ضغوط العمل أكثر من عمال القطاع العام كما اشار لذلك Wadud وادود فى دراسته لضغوط العمل والصحة النفسية لعمال الصناعات العامة والخاصة . وذلك يعكس لنا مدى الإحساس بالقلق والخوف الذى يشعر به

العمال بعد خصخصة شركتيم وانتقالها من إدارة القطاع العام إلى القطاع الخاص ، حيث عبر العمال للباحثة عن خوفهم الشديد من تصفية نشاط الشركة أو الإستغناء عنهم للتقليل من قوة العمالة وبالتالى قلة الأجور التى يتحملها صاحب الشركة . وهذه الحقيقة من الحقائق الشائعة عن نظام إدارة القطاع الخاص والذى يسعى دائماً إلى الحصول على أعلى وأجود إنتاج مع أقل تكلفة.

وتلك النتيجة أيدتها " سوزان أبو رية " فى دراستها عن الخصخصة والبعد الاجتماعى حيث وجدت انتشار حالة من القلق والخوف على المستقبل لدى العمال فى الشركات التى تمت خصخصتها.

كما اتفق معها " ماهر أحمد عبد العال " فى دراسته عن الأبعاد الإجتماعية لبرنامج الخصخصة حيث أشار فى نتائج دراسته أن هناك سيادة للنظرة التشاؤمية بين العمال تجاه مستقبلهم ومستقبل الشركة فى ظل الخضوع للقطاع الخاص .

وذلك يفسر إرتفاع متوسط درجات القطاع الخاص على مقياسى الإكتئاب والقلق .

ومما سبق يمكن القول أن عمال القطاع العام أكثر اضطراباً على النواحى السيكوسوماتية من عمال القطاع الخاص .

ثانياً : الفرض الثانى :-

والذى ينص على : " **هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى الإتجاه نحو الخصخصة بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تمت خصخصتها** " .

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة احصائياً على بعض المقاييس الفرعية لاستبيان الاتجاه نحو الخصخصة وهذه المقاييس تضمنت (ساعات العمل - الود بين العاملين - الأجر) ، وكان الفرق لصالح عمال القطاع الخاص على بعد ساعات العمل والود بين العاملين ، ولصالح عمال القطاع العام على بعد الأجر.

وهذا يشير إلى أن عمال القطاع الخاص لم يلحظوا أى تغير طرأ على العلاقة بينهم بعد خصخصته الشركة ، أى مازالت العلاقة بينهم وبين زملائهم تتميز بالتعاون والود ولم تتدخل الشركة بأى شكل فى افساد هذه العلاقة ، كما أن ساعات العمل بعد خصخصة الشركة تتميز بالعدالة والتساوى بينها وبين الأجر وبين الجهد المبذول فى العمل .

أما عمال القطاع العام فقد ارتفع متوسط درجاتهم على بعد " الأجر " بشكل دال احصائياً ، وذلك يعنى أنهم يتوقعون زيادة فى الأجور بعد بيع الشركة وتحولها من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، وقد يرجع ذلك إلى الإعتقاد السائد بأن القطاع الخاص يعطى أجوراً أفضل من القطاع العام إلا أن هذا الاعتقاد قد ثبت فشله ، والدليل على ذلك أن عمال القطاع الخاص لم يطرأ على أجورهم أى تحسن أو تغيير .

وهذا ما أيدته دراسة " ماهر أحمد عبد العال " حيث أشار فى نتائجه أن أجور العمال فى ظل برنامج الخصخصة لم يطرأ عليها أى تحسن .

وعلى الرغم من عدم وجود فروقاً دالة على باقى المقاييس الفرعية للإستبيان إلا أننا نلاحظ ارتفاع متوسط درجات عمال القطاع العام على بعدى (مزايا العاملين - الإحساس بالأمن) بينما يرتفع متوسط درجات عمال القطاع الخاص على بعدى (رؤية العمال للبرنامج - علاقة العمال بالمشرف) بالإضافة إلى الدرجة الكلية .

وذلك يعنى أن عمال القطاع العام يتوقعون الحصول على مزايا أكثر (خدمات صحية - خدمات اجتماعية - الاهتمام بالعامل الكفء) بعد بيع شركتهم وتحولها إلى القطاع الخاص .
كما أنهم سوف يشعروا بحرية أكثر فى التعبير عن آرائهم ، كما يشعروا بإستقرار أكثر اذا ما تم بيع الشركة .

وقد يرجع شعور العامل فى القطاع العام بالأمن إلى أنه يعلم أن من الصعب جداً فصله عن عمله ، حتى وإن تم بيع الشركة .

أما عمال القطاع الخاص فنلاحظ ارتفاع متوسط درجاتهم على بعد علاقة العمال بالمشرف وذلك فى ظل نظام الخصخصة وقد يرجع ذلك الى أن العامل فى القطاع العام لديه عدد كبير من المشرفين مما يجعله غير قادر على تقوية علاقاته مع هذا العدد الكبير وتلك النتيجة قد أيدتها دراسة " احمد سعد محمد " حيث أشار إلى أن علاقة العمال بالمشرف فى القطاع الخاص أفضل من القطاع العام ، حيث أن القطاع الخاص يحاول عموماً تقليص المرتبات بأكبر عدد ممكن ، فيقتصر فى عدد المشرفين إلى الحد اللازم فقط، مما يتيح الفرصة للعمال لإقامة علاقة قوية معهم.

ثالثاً الفرض الثالث :-

وينص على " هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال إحـــدى شركات القطاع العام و عمال إحدى الشركات التى تمت خصخصتها "

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك فروق دالة إحصائيا على تسع (٩) مؤشرات من الإثنـى عشر مؤشر للكفاية الإنتاجية ، حيث وجدت فروقاً دالة إحصائيا بين المجموعتين علـــى الأبعـــاد التالية لصالح عمال القطاع العام :-

١- كمية الإنتاج

٢- دقة العمل وجودته

٣- الاستعداد للتعلم والتطور .

٤- تحمل المسئولية .

٥-درجة تقرير الكفاية .

فى حين كانت الفروق فى متوسط الدرجات لدى عينة القطاع الخاص أعلى بصورة دالـــة علـــى الأبعاد التالية:-

١- الحوادث

٢- الجزاءات

٣- الغياب بدون اذن

٤- التعاون مع الزملاء والرؤساء

أى أن هناك زيادة فى الجوانب الإيجابية للكفاية الإنتاجية لدى عمال القطاع العام ، فى حين تزداد الجوانب السلبية لدى عمال القطاع الخاص .

وقد اختلفت نتيجة دراسة " احمد سعد محمد " مع النتائج السابقة حيث أشـــارت إلـــى أن عمـــال القطاع الخاص أعلى كفاية إنتاجية من عمال القطاع العام ، وهذا الاختلاف يرجع الى أن القطـــاع الخاص فى دراسته هو قطاع خاص منذ نشأته أما الوضع الحالى والذى نحن بصدده يشمل تحول القطاع العام إلى قطاع خاص .

وقد يرجع ارتفاع متوسط درجات عمال القطاع الذى تم خصخصته على الجوانب السلبية للكفاية الإنتاجية الى نوع الإشراف ، حيث يستعين القطاع الخاص بمشرفين متشددين مع العمال وذلـــك لتحقيق المكاسب المادية التى يسعى إليها القطاع الخاص .

وفى ذلك قد أشارت " باكيناز حسن حسيب " فى دراستها عن علاقة القيـــادة بـــالروح المعنويـــة والإنتاج لدى العمال الصناعيين إلى أن متوسط درجات العمال الذين يعملـــون تحـت إشـــراف استبدادى كانت أعلى بشكل دال إحصائياً على جميع محكات العمل (الجزاءات – الغياب بـــدون إذن – التأخير – مخالفة التعليمات) عن متوسط درجات مجموعة العمال التى تعمل تحت إشراف ديمقراطى .

وقد يرجع ارتفاع الغياب بين العمال فى هذا القطاع إلى ضعف الأجور والحوافز ، حيث سبق أن أشرنا إلى أن الأجور لم يطرأ عليها أى تحسن بعد بيع الشركة ومما يؤيد ذلك النتيجة التى توصل إليها محمود أبو النيل فى دراسته عن الحوافز والصحة النفسية فى الصناعة حيث أشار الـــى أن الغياب يعتبر مؤشراً لمدى توافق العامل مع العمل ، ويتأثر بدرجة كبيرة بـــالحوافز التـــى كلمـــا زادات انخفضت فى المقابل نسب الغياب .

كما أشار فى دراسته عن علاقة الشخصية بالكفاية الإنتاجية لدى العمال فـــى صناعـــة الحديـــد والصلب إلى أن هناك ارتباط سالب بين الإصابات وكل من العمر والإحساس بالأمنة فى العمل .

وذلك يفسر ارتفاع الحوادث لدى عمال القطاع الخاص حيث أنهم أصغر سناً من عمال القطـــــاع العام ، بسبب خروج الكثير من كبار السن من العمال للمعاش المبكر .

وقد يرجع إرتفاع درجات عمال القطاع الخاص على بعد التعاون مع الزمـــلاء والرؤســـاء إلـــى الخوف الذى يشعر به العامل فى هذا القطاع نتيجة للاستغناء عن العمال الذين يثيرون أى نـــوع من المشاكل أو يتخاذلون عن أداء مهامهم ، وبالتالى فالعامل يبذل قصارى جهده للحفـــاظ علـــى عمله ومصدر رزقه .

أما ارتفاع متوسط درجات عمال القطاع العام على الجوانب الإيجابية الإنتاجية فقد يرجـــع إلـــى إحساسهم بالأمن أكثر والشعور المرتفع لديهم بالإستقرار ، وذلك لأن الشركة التى يعملون بها لـــم يتم بعد خصخصتها .

كما أنه قد يرجع إلي شعور العامل فى القطاع العام أن العائد من عمله سوف يعود لبلده ولمصلحة وطنه عكس العامل فى القطاع الخاص والذى يشعر إلى أن العائد يعود إلى جيب صاحب العمل ، وهذا ما أشار اليه " أحمد سعد محمد " فى دراسته المقارنة بين عمال القطاعين العام والخـــاص فى الصحة النفسية .

ولقد أثبتت العديد من الدراسات أن هناك علاقة وثيقه بين رضا العمال عـــن عملـــهم وكفايتـــهم الإنتاجية ، وبالتالى فإن درجة الرضا عن العمل تؤثر على الإنتاجية ، كما أن لها تأثيراً واضحـــاً على ظاهرتى الغياب والفصل من العمل ، وذلك ما أشار إليه جانجولى GANGULI.

أي يمكن القول أن عمال القطاع العام أكثر رضا عن العمل وبالتالى فهم أكثر كفاية إنتاجية مـــن عمال القطاع المخصخص.

رابعاً : الفرض الرابع :-

والقائل بأنه " توجد مكونات أساسية تكشف عن العلاقة بين متغيرات الصحة النفسية والاتجاه نحو الخصخصة لدى كل من مجموعتى الدراسة "

وللإجابة على هذا الفرض ، عرضنا من قبل لأهم نتائج التحليل العاملى لمتغيرات الدراسة والتى بلغت ٣٧ متغيراً ، لكل من عينة عمال القطاع العام ، وعينة عمال القطاع الخاص .

وبمقارنة العوامل وتشبعاتها بعد التدوير لكل من مجموعتى الدراسة ، . نلاحظ أن نتائج العامل الأول لدى عينة عمال القطاع العام قد أشارت إلى ظهور المقاييس الفرعية لقائمة كورنل والتى تعكس اضطراب العلاقة بين النفس والجسم ، فى حين أن العامل الأول لدى عينة عمال القطاع الخاص قد أظهر أن الاضطراب يتركز فى محكات العمل (الكفاية الإنتاجية) ، كما يتضح من الجدول التالى :-

جدول (٥-٢٠)

رقم	القطاع العام	التشبع	رقم	القطاع الخاص	التشبع
١	الجهاز العصبى	٠,٨٦	١	الجزاءات	-٠,٩١
٢	التعب	٠,٨٣	٢	التأخير	-٠,٨٦
٣	الهيكل العظمى	٠,٨٠	٣	كمية الإنتاج	٠,٨١
٤	تكرار المرض	٠,٨٠	٤	دقة العمل وجودته	٠,٧٦
٥	القلب والأوعية	٠,٧٩	٥	الغياب بدون إذن	-٠,٧٢
٦	الجهاز التنفسى	٠,٧٦	٦	تحمل المسئولية	٠,٧١
٧	البولى والتناسلى	٠,٧٦	٧	الاستعداد للتعلم والتطور	٠,٦٦
٨	الجهاز الهضمى	٠,٦٢	٨	المواظبة والسلوك	٠,٣٨
٩	السمع والإبصار	٠,٥٨			
١٠	الاكتئاب	٠,٥٧			
١١	عدم الكفاية	٠,٥٦			
١٢	الجلد	٠,٥٣			
١٣	التوتر	٠,٥٠			
١٤	أمراض متنوعة	٠,٤٨			
١٥	الغضب	٠,٣٥			
١٦	القلق	٠,٣٤			
١٧	العادات	٠,٣١			

وبالنسبة للعامل الأول فان كل طرق التحليل العاملى تجمع على أن العامل الأول يكـــون مشـــبعاً بطبيعة اختبارات البحث ، ويفسره هو تيلينج وكيلى بناءا على ما تقيسة الإختبارات الأكثر تشـــبعاً بينما يقرر ثرستون بأنه يتضمن كل شئ مما تقيسه اختبارات البطارية ولامعنى له إلا بعد التدوير ويؤيده فى ذلك جاربت والكسندر "

(محمود السيد أبو النيل ١٩٨٥: ٤٣٨)

وبمقارنه العامل الأول فى كل من القطاع العام والقطاع الخاص : نجد أن الصورة ذات الأهميـــة الكبرى والمؤثرة فى الصحة النفسية لعينة القطاع العام تختلف عن تلك الصورة فى عينة القطـــاع الخاص ، اذ أن التركيز فى متغيرات عينة القطاع العام نجده مرتبطا بالعلاقة بين النفس والجســـم ويشير ذلك إلى أن الجوانب الإنفعالية قد لعبت دوراً كبيراً فى اضطراب أجهزة الجسم بما فيـــها الجهاز العصبى ، والعظمى ، والجهاز التنفسى والقلب .

أما فى عينة القطاع الخاص فكما سبق وأن أشرنا نجد أن الاضطراب يرتبط بمجموعة محكـــات العمل أى بالنتاج النهائى للسلوك ، ونستنتج من ذلك أن العبرة فى عينة القطاع الخـــاص ترتبـــط بمدى التزام العامل بقوانين العمل ، ولوائحه ، وكم الإنتاج ، أى أن العبرة هنا تختـــص بعلاقـــة العامل بإدارة العمل (الجديدة) ، أى أنهم يعانون من سوء توافق مهنى لاضطراب العلاقة مـــع إدارة العمل .

أما الأمر فى عينة القطاع العام بالنسبة لهذا الجانب ، فاننا نلمح من تشبعات العامل الأول بالنسـبة لهذه العينة أن الإضطراب على المستوى الذاتى أى اضطراب فى العلاقة بين العـــامل وتوافقـــه الذاتى والذى انعكس نتيجة لاذمانه لفترة طويلة من الزمن على أجهزة البدن المختلفة.
والنتيجة النهائية التى يعكسها العامل الأول تشير الى أن عينة القطاع العام تعانى من سوء توافـــق مهنى راجع إلى عوامل ذاتية بينما عينة القطاع الخاص تعانى من سوء توافق اجتماعى يرجع إلى إضطراب العلاقة بين العمال وبين إدارة العمل وبذلك يتضح أن هناك اضطـــراب بيـــن العمـــال وبين إدارة العمل الجديدة ، وبالتالى يمكن القول أن حل الأزمة لن يكون ببيع شركات القطاع العام إلى المستثمرين وذلك على المستوى النفسى على وجه التحديد ، فان كل هذا البيع سوف يحقـــق

مكاسب مادية ويخلص الشركات من عثرتها ، إلا أنه لن يحقق الراحة النفسية التى ينشدها العاملون .

أى أن المشكلة الرئيسية التى يعانى منها القطاع الصناعى هى مشكلة إدارة فى المقام الأول ، تلك المشكلة التى كانت السبب وراء خسارة القطاع العام .

أما نتائج التحليل العاملى والخاصة " بالعامل الثانى " ، فانه يلاحظ عدم وجود فرق واضح بين مجموعتي الدراسة ، حيث تركزت العوامل وتشبعاتها على أبعاد اتجاهات العمال نحو الخصخصة، ويتضح ذلك فى الجدول التالى :-

جدول (٥-٢١)

رقم	القطاع العام	التشبع	رقم	القطاع الخاص	التشبع
١	علاقة العمال بالمشرف	٠,٩٢	١	علاقة العمال بالمشرف	٠,٨٩
٢	مزايا العاملين	٠,٩٢	٢	رؤية العمال للبرنامج	٠,٨٤
٣	الأجر	٠,٩١	٣	الأجر	٠,٨١
٤	الود بين العاملين	٠,٨٩	٤	الإحساس بالأمن	٠,٧٨
٥	ساعات العمل	٠,٨٤	٥	مزايا العاملين	٠,٧٤
٦	رؤية العمال للبرنامج	٠,٨١	٦	الود بين العاملين	٠,٧٢
٧	الإحساس بالأمن	٠,٧٧	٧	ساعات العمل	٠,٦٤

مع الفرق فى ترتيب هذه العوامل لكل عينة .

وذلك يشير إلى اتجاهات العامل فى القطاعين :العام والخاص نحو برنامج الخصخصة ، والتغيرات التى أحدثها ذلك النظام الجديد .

ونستطيع أن نلاحظ أن القطاع العام ، والذى لم يتم بيعه بعد ، لدى عماله نظرة تفاؤلية الى حد ما نحو تأثير البرنامج الإصلاحي وخاصة فيما يتعلق بالمزايا (خدمات صحية ، واجتماعية ، والعناية بالعامل الكفء ، التى يتوقعون الحصول عليها بعد تحول شركتهم إلى القطاع الخاص ، وكذلك توقعهم الحصول على أجور أعلى من الأجور التى يحصلون عليها تحت مظلة القطاع العام ، بينما جاءت هذه العوامل فى الترتيب الأقل (من حيث التشبعات) لدى عينة القطاع الذى تم خصخصته بالفعل .

وقد أشارت نتائج العامل الثالث إلى عودة ظهور النواحى السيكوسوماتية والعصابية لـــدى كـل مجموعة ، مع اختلاف فى طبيعة هذه النواحى وتشبعاتها كما يتضح من الجدول التالى :-

جدول (٥-٢٢)

رقم	القطاع العام	التشبع	رقم	القطاع الخاص	التشبع
١	الحساسية	٠,٨١	١	القلق	٠,٨٠
٢	الغضب	٠,٧٨	٢	الغضب	٠,٧٩
٣	القلق	٠,٧٦	٣	التوتر	٠,٧٩
٤	التوتر	٠,٧١	٤	الاكتئاب	٠,٧٣
٥	الاكتئاب	٠,٣٧	٥	التعب	٠,٦٤
٦	الجلد	٠,٣١	٦	الحساسية	٠,٥٥
			٧	العادات	٠,٤٠
			٨	عدم الكفاية	٠,٣٤
			٩	الجهاز العصبى	٠,٣٣
			١٠	البولى والتناسلى	٠,٣٢
			١١	أمراض متنوعة	٠,٣٢
			١٢	الهيكل العظمى	٠,٣١

وكما سبق وأن أشرنا فى نتائج اختبار " ت " إلى أن القلق والاكتئاب من أكثر العوامل العصابيــة التى ظهرت بوضوح فى عينة القطاع الخاص ، وذلك يشير إلى شدة الشعور بالخوف والقلق على المستقبل ، وذلك الخوف قد يكون راجعاً فى علم العمال بأن صاحب العمل الجديد سوف يحـــافظ عليهم لمدة ثلاث سنوات ، وبعد ذلك من حقه تصفية الشركة أو تغيير نشاطها أو الاستغناء عـــن عدد كبير من العمال (وتلك حقيقة تنطبق فقط على الشركات التى تم بيعـــها بالكـــامل لمســـتثمر رئيسي) وربما يختلف الحال فى الشركات التى بيعت لاتحاد العاملين أو تم بيع نسبة منـــها مـــع احتفاظ الدولة بالنسبة الأكبر من أصول الشركة ، وبالطبع فإن الوسائل المتعددة فى الخصخصـــة تقتضي دارسة مستقلة لكل وسيلة منها ، وذلك لتحديد أنسب الطرق لتحسين وضع القطاع العـــام فى مصر .

خاتمة

من النتائج السابق عرضها : يتضح أن العامل فى القطاع العام والعامل فى القطاع الخاص كل منهما مضطرب مع اختلاف صورة الاضطراب .

فقد تركزت صورة اضطراب العامل فى القطاع العام فى سوء التوافق الذاتي، وظهر من خلال اضطراب العلاقة بين النفس والجسم فى صورة أعراض سيكوسوماتية . بينما تركزت صورة اضطراب العامل فى القطاع الخاص فى سوء التوافق الاجتماعي وبخاصة فى علاقة العامل مع الإدارة الجديدة [بعد بيع الشركة] وتمثلت صورة الاضطراب فى عدم امتثاله للظروف الجديدة وظهر ذلك فى [كثرة الجزاءات - الغياب بدون أذن - التأخير عن العمل] .

وعلى عكس النتيجة المتوقعة فقد ظهرت النواحى الإيجابية للكفاية الإنتاجية لدى عمال القطاع العام [زيادة الإنتاج كماً وكيفاً - التعاون مع الزملاء والرؤساء - المواظبة - تحمل المسئولية] ، بينما ظهرت النواحى السلبية للكفاية الإنتاجية لدى عينة القطاع الخاص.

ومعنى ذلك أن برنامج الخصخصة كجزء من سياسة الإصلاح الاقتصادي لم يؤد إلى تحسن الحال فى القطاع العام كما كان متوقعاً ، وربما يرجع ذلك إلى أن التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص قد حدث بشكل مفاجئ ولم يكن هناك مراحل تمهيدية لتهيئة العمال للتعامل مع الوضع الجديد بكفاءة . . فاختلاف أسلوب الإدارة واختلاف لوائح وقوانين العمل فى القطاعين من شأنه أن يؤدى إلى اضطراب العامل .. فالعامل فى القطاع العام قد اعتاد على عدم العقاب على الإهمال... كما اعتاد على التعامل مع الإدارة فى صورة ندية .. فقد يتجرأ العامل على مديره .. لاعتقاده أن الدولة تحمى العامل فلا يستطيع أحد أن يفصله من عمله .. ويبدأ العامل بعد تحوله إلى القطاع الخاص فى التعامل بنفس الفلسفة مما يصدمه بالإدارة الجديدة وبالعقاب الرادع .

وبالتالى يظهر الاضطراب فى كثرة غياب العامل ، وكثرة تأخيره عن عمله مما يعرضه للجزاء .

التوصيات

ترى الباحثة أن هناك ضرورة لإعداد برنامجاً يعمل على تهيئة العمال فى القطاع العام قبل التحول إلى القطاع الخاص ، ويتضمن هذا البرنامج تعريف العمال بطبيعة التغيرات التى سوف تطرأ عليهم بعد عملية البيع ، وتهيئتهم نفسياً للتعامل مع هذه التغيرات ، وذلك حتى لا يقع العامل فى أخطاء قد تكلفه التعرض للجزاءات ، وللخصم من حوافز الإنتاج .. الخ من مظاهر العقاب المتبعة فى القطاع الخاص .

" بحوث مقترحة "

تقترح الباحثة إجراء دراسات متعددة للكشف عن صور الانحراف عن الصحة النفسية الأخرى (الذهان / العصاب / الانحراف السيكوباتى) فى المجال الصناعي .

وإذا كان اهتمام الدراسة الحالية بطريقة البيع بالكامل لمستثمر رئيسي ، فإنه يمكن إجراء دراسات عن الطرق المختلفة للخصخصة (البيع للعمال / عقود الإدارة – البيع لاتحاد العاملين المساهمين) للتعرف على مدى تأثير كل طريقة من هذه الطرق على صحة العامل النفسية ، ومن ثم تحديد أفضل الطرق وهى الأقل تأثيراً على الصحة النفسية للعمال .

مراجع الدراسة

أولاً : المراجع العربية :-

١- أحمد زكى بدوى (١٩٨٥) : معجم المصطلحات الاقتصادية ، دار الكتاب المصرى ، القاهرة.

٢- أحمد زكى صالح (١٩٥٩) : علم النفس التربوى ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة.

٣- أحمد عزت راجح (١٩٦١) : علم النفس الصناعى ، الطبعة الأولى ، مؤسسة المطبوعات الحديثة ، القاهرة .

٤- أحمد رفعت على الشمس (١٩٨٢): التغير الإجتماعى فى قرية مصرية بصعيد مصر ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة أسيوط .

٥- أحمد سعد محمد (١٩٨٧): دراسة مقارنة فى الصحة النفسية بين عمال القطاعين العام والخاص ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس.

٦- أسعد رزق (١٩٩٧): موسوعة علم النفس ، الطبعة الأولى ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت .

٧- اقبال الأمير السمالوطى (١٩٩٦): قراءات معاصرة فى التنمية الإجتماعية ، غير مبين دار ومكان النشر .

٨- المكتب الفنى ، وزير قطاع الاعمال (١٩٩٦): دليل الإجراءات والإرشادات العامة لبرنامج الحكومة لتوسيع قاعدة الملكية وإعادة الهيكلة وحوافز العاملين والإدارة .

٩- المكتب الفنى ، وزارة قطاع الأعمال ، جمهورية مصر العربية.

١٠- ايهاب إبراهيم الدسوقى (١٩٩٤) : امكانية تطبيق التخصيصية فى الدول النامية مع التطبيق على جمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .

١١- باكيناز حسن حسيب (١٩٧٧): علاقة القيادة بالروح المعنوية والإنتاج لدى العمال الصناعيين ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ،جامعة عين شمس .

١٢- قصارة منصور (١٩٨٩): دينامية العلاقة بين اتجاهات القادة نحو العمال وكفايتهم الإنتاجية على ضوء خصائص الشخصية ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب، جامعة عين شمس.

١٣- توفيق عبد الوهاب أبو العينين (١٩٩٩): دور البنوك في دعم و تنشيط برنامج الخصخصة ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
١٤- جابر عبد الحميد جابر ، علاء الدين كفافى (١٩٩٢): معجم علم النفس والطب النفسى ، الجزء الخامس ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
١٥-جابر عبد الحميد جابر ، علاء الدين كفافى (١٩٩٣): معجم علم النفس والطب النفسى ، الجزء السادس ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
١٦-جابر عبد الحميد جابر ، علاء الدين كفافى (١٩٨٨) : معجم علم النفس والطب النفسى ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
١٧- حامد عبد السلام زهران (١٩٧٧): الصحة النفسية والعلاج النفسى ، الطبعة الثانية ، غير مبين دار ومكان النشر .
١٨- حسين عمر (١٩٩٦): الجات - الخصخصة الكيانات الإقتصادية الكبرى (مشكلة اقتصادية معاصرة) ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة .
١٩-خالد زكريا محمد (١٩٩٦): إدارة برامج التحول من الملكية العامة إلى القطاع الخاص . دراسة للحالة المصرية ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة .
٢٠- رابح رتيب (ب.ت): صناديق الاستثمار فى ظل سياسة الخصخصة ، غير مبين دار ومكان النشر .
٢١- راضى عويد العنزى (٢٠٠٠) : أثر سياسية الخصخصة على توظيف العمالة الوطنية فى دولة الكويت " دراسة تطبيقية على وزارة المواصلات الكويتية " ، رسالة ماجيستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس.
٢٢- ريهام عبد المعطى (١٩٩٧): الخصخصة والتحولات الإقتصادية فى مصر ، الطبعة الأولى ، مركز المحروسة للبحوث والتدريب والنشر ، القاهرة.
٢٣- سامية حافظ حسن (١٩٧٤) : دراسة فى العلاقة بين القدرات والميول وبين الكفاية الإنتاجية للعامل ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .
٢٤- سعد جلال (١٩٨٦): فى الصحة العقلية (الأمراض النفسية والعقلية والإنحرافات السلوكية) ، دار الفكر العربى ، القاهرة .
٢٥- سعد عبد الرحمن (١٩٨٣): السلوك الإنساني ، تحليل وقياس المتغيرات ، مكتبة الفلاح ، غير مبين مكان النشر .

٢٦- سعيد النجار (١٩٩١): نحو استراتيجية قومية للإصلاح الإقتصادى ، الطبعة الأولى ، دار الشروق ، القاهرة .

٢٧- سعيد النجار (١٩٩٧): تجديد النظام الإقتصادى والسياسى فى مصر " الجزء الثانى " الطبعة الأولى ، دار الشروق ، القاهرة.

٢٨- سوزان أحمد أبو رية (١٩٩٩): الخصخصة والبعد الإجتماعى ، كتاب الأهرام الإقتصادى ، العدد (١٤٢) أول نوفمبر .

٢٩- صبرى توفيق (١٩٨٠): الكفاءة الإنتاجية (مفهومها وقياساتها) كتاب العمل ، العدد (١٩٤) ابريل .

٣٠- عادل عز الدين الأشول (١٩٨٤): علم النفس الإجتماعى (مع الإشارة إلى مساهمات علماء الإسلام ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.

٣١- عادل محمد هريدى (١٩٨٨): الصحة النفسية للعاملين بالقطاع العام والقطاع الإستثمارى " دراسة مقارنة " رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .

٣٢- عباس محمود عوض (١٩٨٨): فى علم النفس الإجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية.

٣٣- عبد الفتاح محمد دويدار (ب.ت) : أصول علم النفس المهنى وتطبيقاته ، دار النهضة العربية، بيروت.

٣٤- عبد المجيد سالمى ، نور الدين خالد، شريف بدوى (١٩٩٨): معجم مصطلحات علم النفس ، الطبعة الأولى ، دار الكتاب المصرى ، القاهرة .

٣٥- عبد المنعم الحفنى (١٩٧٥): موسوعة علم النفس والتحليل النفسى ، الجزء الأول ، مكتبة مدبولى ، القاهرة .

٣٦- عماد الدين حسن ، سعيد ياسين (١٩٩٨): قضايا عمالية فى عالم متغير ، الإتحاد العام لنقابات عمال مصر ، القاهرة.

٣٧- علاء الدين كفافى (١٩٩٠) الصحة النفسية ، غير مبين دار و مكان النشر .

٣٨- فرج عبد القادر طه (١٩٦٨): سيكولوجية العامل المشكل فى الصناعة " دراسة نفسية " فى التوافق المهنى لعمال الصناعة ، رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .

٣٩- فرج عبد القادر طه (١٩٨٢): قراءات فى علم النفس الصناعى والتنظيمى ، الطبعة الثالثة ، دار المعارف ، القاهرة.

٤٠- فرج عبد القادر طه (١٩٨٨): علم النفس وقضايا العصر ، الطبعة الخامسة ، دار المعارف ، القاهرة .
٤١- فرج عبد القادر طه (٢٠٠١): علم النفس الصناعى والتنظيمى ، الطبعة التاسعة ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة.
٤٢- فرج عبد القادر طه . شاكر قنديل وآخرون(١٩٩٣): موسوعة علم النفس والتحليل النفسى ، الطبعة الأولى ، دار سعاد الصباح ، القاهرة .
٤٣- فرج عبد القادر طه . محمود السيد أبو النيل وآخرون (١٩٨٧): معجم علم النفس والتحليل النفسى ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، بيروت .
٤٤- كمال دسوقى (١٩٩٠) : ذخيرة علوم النفس ، المجلد الثانى ، الدار الدولية للنشر والتوزيع ، القاهرة .
٤٥- كمال عبد المحسن البنا (١٩٨٧): التوافق النفسى للمديرين دراسة عن العلاقة بين النمط الإدارى ونوع الإضطرابات السيكوسوماتية فى الصناعة ، رسالة دكتوراه ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس.
٤٦- ماجده أحمد محمود (١٩٩٨): برنامج السياسة العامة للتحول نحو القطاع الخاص فى القطاع المصرفى " دراسة حالة البنك التجارى الدولى " ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة .
٤٧- ماهر أحمد عبد العال (١٩٩٧): بعض الأبعاد الإجتماعية لبرنامج التخصيصية دراسة فى بناء القوة لتنظيم صناعى مصرى ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس.
٤٨- محمد رشاد الحملاوى ، محمد درويش ، أسامة فريد (٢٠٠١): إدارة العمليات ، دار النصر للنشر والتوزيع ، القاهرة .
٤٩- محمد صالح الحناوى ، أحمد ماهر (١٩٩٥): الخصخصة بين النظرية والتطبيق المصرى ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، الأسكندرية.
٥٠- محمد نبيل عبد الحميد (١٩٧٤): دراسة فى العلاقة بين المكانة السوسيومترية للعامل وكفايته الإنتاجية ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس .
٥١- محمود السيد أبو النيل (١٩٧٢): علاقة الاضطرابات السيكوسوماتية بالتوافق المهنى فى الصناعة ، رسالة دكتوراه ، كلية الاداب ، جامعة عين شمس.

٥٢- محمود السيد أبو النيل (١٩٧٨): علم النفس الإجتماعى ، دراسات مصرية وعالمية ، ط (٢) الجهاز المركزى للكتب الجامعية والمدرسية ، القاهرة.

٥٣- محمود السيد أبو النيل (١٩٨٥): علم النفس الصناعى ، بحوث عربية وعالمية ، دار النهضة العربية ، بيروت .

٥٤- محمود السيد أبو النيل (١٩٨٦): التحليل العاملى لذكاء وقدرات الإنسان ، دراسات عربية وعالمية ، دار النهضة العربية ، بيروت .

٥٥- محمود السيد أبو النيل (١٩٨٧) : علم النفس الإجتماعي : دراسات عربية وعالمية ، الطبعة الخامسة ، الجهاز المركزى للكتب الجامعية والمدرسية والوسائل التعليمية ، القاهرة .

٥٦- محمود السيد أبو النيل (١٩٩٤): الأمراض النفسية الإجتماعية فى الصحة النفسية ، سلسلة علم النفس (١١)، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية، بيروت .

٥٧- محمود السيد أبو النيل (٢٠٠١): قائمة كورنل الجديدة للنواحى العصابية والسيكوسوماتية (مراجعة ١٩٨٦) ، المؤسسة الإبراهيمية للطباعة ، القاهرة .

٥٨- محمود المراغى (١٩٨٣): القطاع العام فى مجتمع متغير (تجربة مصر) ، دار المستقبل العربى ، القاهرة .

٥٩- مختار حمزة (١٩٨٢): أسس علم النفس الاجتماعي ، الطبعة الثانية ، دار البيان العربى، جدة .

٦٠- منى محمد محمود قاسم (١٩٩٧): الإصلاح الإقتصادى فى مصر (دور البنوك فى الخصخصة وأهم التجارب الدولية) ، الطبعة الأولى الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة .

٦١- نجوى عبد الله عبد العزيز (١٩٩٤): إمكانية التحول إلى القطاع الخاص فى الصناعات التحويلية فى جمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراة ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة .

٦٢-وليم و . لامبرت ، وولاس إ. لامبرت (١٩٨٨): علم النفس الإجتماعى ، ترجمة سلوى الملا مراجعة محمد عثمان نجاتى ، دار الشروق ، القاهرة .

ثانياً : المراجع الأجنبية :-

63- Al- otaibi, Adam Ghazi (1997) :The effects of job stress on psychosomatic disorders and absenteeism among government employees in Kuwait, journal of social sciences, sum., vol. 25 (2) , p 177-201. (Abstract .)

64- Balawajder,Krystyne (1993): Why people dislike the privatization of their work places , polish psychological Bulletin , vol 24 (1), P15-24.(abstract)

65-. Wolman B. Benjamin (1988):Psychosomatic disorders, plenum Medical Book company, New York.

66- Chris , Clegg (1990):The relationship between simplified jobs and mental health , journal of occupational psychology , Dec., vol63 (4) , p 289-295. (abstract)

67- Cooper, Cary L., (1997):occupational stress , job satisfaction and mental health among employees of an acquired T .V . company in Hong Kong , stress Medicine , Apr. , vol 13 (2) , P 99-107 . (abstract)

68- Diana Sanders (1996):Counselling for Psychosomatic Problems, SAGE publications , London.

69- HILGARD, R. ERNEST (1957): INTRODUCTION TO Psychology, 2 and Edition, Harcourt, Brace and company, New York.

70- Ezoe , satoko (1994):Behavioural life style and mental health status of japanese Factory workers , preventive Medicine An Internation journal Devoted to practice and theory , jan., vol 23(1) , P 98-105-(abstract).

71- Costin,F., (1989):Abnormal Psychology, John wiley Juris G. draguns &sons, New York.

72- GANGULI,H.C.. (1961) :Industrial Productivity And Motivtion ,·ASIA publishing House, London.

73- Harari,H., Kaplan, R.,M., (1982):Social psychology , Basic And Applied, Brooks / Cole publishing Company, California.

74- Ibrahim M. Badawi, wagiha A.taylor (1996): Egypt, the year 2000 And Beyond (the Biennial Cairo Conference of the AEAS in the U.S. and Canada.

75- I wata , suzuki (1997):Role stress-mental health relations in Japanese bank workers: Amoderating effect of social support, Applied psychology An. International Review , Apr.,vol 46(2) . (abstract).

76- James Waddell (1997):munshi . sonoma . edu / intl/ Privatization.

77-.Rosow ,M.J., (1981): Productivity Prospects For growth, VAN NOSTRAND REIN Hold companies London.

78-. Miner, B.,J., (1992) :Industrial organizational psychology , Mc Graw - Hill, INC., New York.

79- Sabini ,J., (1995): Social psychology, second Edition, W. W. Norton& company, London.

80- Stassen, K., B., (1987):The developing person through childhood and Adolescence, second Edition, woth publishers, INC., U.S.A

81- Khurana , Amulya (1990):Mental health and job performance of industrial workers, Indian journal of behaviour , oct., vol 14 (4) . p 5-16 . (abstract)

82- Khaleque (1992) :Work values, attitudes and performance of industrial workers in Bangladesh , social Indicators Research, sep.. vol 27 (2) . P 187- 195 . (abstract)

83- Kos Kela , Viinamaki , Heimo (1993): Social support in relation To menta well being among unemployed : Afactory closure study in Finland, Nordic journal of psychiatry , vol 47 (3) , p 195-201. (abstract).

84- Jewell L.N., Siegall, M., (1990): Contemporary Industrial / organizationa psychology, second Edition, West publishing Company Los Angeles.

85- Lundberg , Dohns (1999):Psychophysiological stress responses muscletension , and , neck and shoulder pain among Supermarket cashiers, Journal of occupational health psychology J ., vol 4 (3) , p 245-255 . (abstract) .

86- Mehra . Gita (1991): Mental health as amoderator variable of intrinsic job satisfaction and occupational stress , psychologica studies , Nov ., vol 36 (3) , p 198-202 . (abstract)

87- Fogiel, M., Chief (1980) :The psychology problem solver, Research and Education Association, New Jersey.

88- Motohashi , yutaka (1995):sleep habits and psychosomatic health complaints of bank workers in Amega city in Japan journal of Biosocial science , oct., vol 27(4) , P 467-472 (abstract)

89- Musharraf . Hossain (1997):some correlates of performance in manufacturing industry , journal of Behavioural sciences , vol 8, P 35-41. (abstract)

90- Nelson, Adrian (1995):The impact of privatization on employee jobsatisfaction and well - being, Journal of occupational & organizational psychology . Mar., vol 68(1), p 57-71.(abstract)

91-. Maier R.F.,N.,(1982) :Psychology in Industrial organiztions, FiFth Edition. Houghton Mifflin Company . London.

92- Noweir, Madbuli (1984):Noise exposure as relataed to productivity, disciplinary actions, absenteeism, and accidents among textile workers, Journal of safety Research, win, . vol 15 (4) , p 163-174 (abstracat).

93- Orpen , Christopher (1993):Correlations between job insecurity and psychological well-being among white and Black employees in south Africa , perceptual & Motor skills , jun., vol 16 (3pt .1) - (abstract)

94- WALLACE, M.,P.,et al., (1994) :An Introduction to Psychology, third Edition, W.m.c. Brown communications, INC., Madison.

95- Paul Starr (1988): Hed . gehog . princeton, edu /~ starr/ Meaning.

96-. SPECTOR. E.,P., (1996) : Industrial And organizational Psychology (Research and practice) , John Wiley & Sons , INC., New york.

97- Zimbardo G.,P., (1988):Psychology and life, twelfth Edition, scott Foresman and company , London.

98- Taylor, P., (1966):Anew Dictionary Of Economics Routledge & Kegan Paul, London.

99- Corsini J.,R., (1994): Encyclopedia of psychology, second Edition, volume 3, John Wiley &sons , New York.

100- Cosini, J.,R., ALAN et al., (1988):Concise Ency clopedia of psychology, John Wiley& sons, INC., New york.

101-. LESTER, A.,R., (1951):LABOR and Industrial Relations (Ageneral Analysis), the Macmillan company , New York.

102- Goldenson,M.,R., (1970): The Encyclopedia of human Behavior, volume Two, Double Day & company, INC., New York.

103- Gatchel., J.,R., lanchard,B., (1993): Psychophysiological disorders, Research and clinical Applications, American psychological Association, Washington.

104- Rod Plotnik (1996):Introduction to Psychology, 4th Edition , An International Thomson Publishing company.

105- Silverman,E..R, (1978) :Psychology, third Edition, prentice - Hall, INC., New Jersey.

106- Levitan,.A.,S, (1984):Productivity: problems, prospects and policies, the Johns Hopkins univer sity press, London.

107- SNYDER , H.,S,. (1980):Biological Aspects of Mental disorders, Ox Ford university press, INC., Newyork.

108- Sutherland,S., (1996):the International dictionary of psychology , second Edition , cross Road , New york.

109- The world Book Incyclopedia (1997) :Volume 9. World Book, INC London.

110- Rendero,T., (1974): Motivation: Key to Good Management, third printing Adivision of American Management Associations amacom) U.S.A.

111- Viinamaki , Heimo , KosKela (1993):The impact of unem ployment psychosomatic and mental well-being . In ternation

journal of social psychiatry vol 39 (4), P 266-273 . (Abstract).

112- Wadud , Nasreen (1992):Occupational stress , mental health and Job satisfaction of white collar employees in public and private industries , Bangladesh journal of psychology , Dec., vol 13 , p 121-126 . (abstract)

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (١)

كراسة أسئلة

قائمة كورنل الجديدة

للنواحى العصابية والسيكوسوماتية

تأليف

كيف برودمان ، البرت ج . إردمان

هارو لدج . ولف ، بول فى . مسكوفتش

Keev Brodman ,Alber _ J . Erdmann,

Harld G. wolf, Paul F. Miskovitz

تعريب واعداد

الدكتور /محمود السيد أبو النيل

قسم علم النفس كلية الآداب جامعة عين شمس

١٩٩٥

ملحق رقم (١)

كراسة أسئلة

قائمة كورنل الجديدة

للنواحي العصابية والسيكوسوماتية

تأليف

كيف برودمان البرت ج . إردمان ، هارولدج . ولف ، بول فى . مسكوفتش

Keev Brodman , Albert J. Erdmann, Harld G. wolf ,Paul F. Miskovitz

تعريب وإعداد

الدكتور محمود السيد أبو النيل

قسم علم النفس كلية الآداب جامعة عين شمس

"١٩٩٥"

التعليمات : فى الصفحات التالية مجموعة من الأسئلة التى تتعلق بالصحة وأحوالك المختلفة والمطلوب منك الإجابة بصدق وصراحة تامة علماً بأنه لا توجد إجابة صح أو إجابة خطأ على أى من هذه الأسئلة ، فالسؤال الذى ينطبق عليك أجب عنه (بنعم) والسؤال الذى لا ينطبق عليك أحب عنه بلا وذلك فى ورقة الإجابة المنفصلة كما فى المثال الآتي :

مثال : السؤال : هل شهيتك للطعام جيدة ؟ نعم لا

فاذا كانت اجابتك (بنعم) أملأ الفراغ الذى بين الخطين والموجودة تحت (نعم) كالآتي (-) واذا كانت إجابتك (بلا) أملأ الفراغ تحت (لا) كالآتي (-) .

ملحوظة هامة : لا تكتب اسمك أو تضع أى علامة على الأسئلة التى بداخل هذه الكراسة وجميع إجاباتك فى ورقة الإجابة المنفصلة المكتوب عليها أسمك وبياناتك المختلفة والتى سبق توزيعها عليك

(A)

١-هل تحتاج لنظارة للقراءة ؟

٢- هل تحتاج لنظارة لرؤية الأشياء البعيدة ؟

٣- هل تطرف عيناك أو تدمع باستمرار ؟

٤- هل عيناك غالبا ما تكون حمراوين أو ملتهبتين ؟

٥- هل يحدث لك غالبا فقدان كامل للرؤية ؟

٦- هل عادة تعانى من آلام شديدة فى عينيك ؟

٧- هل أحسست بسحابة فى العين ؟

٨- هل سبق أن اخبرت بأن عندك جلوكوما (مياه زرقاء بالعين) ؟

٩- هل تستعمل عدسات لاصقة ؟

١٠- هل عانيت أبدامن ازدواج الرؤية ؟

١١- هل تسمع بصعوبة ؟

١٢- هل استعملت مساعدات سمعية ؟

١٣- هل تلاحظ طنين فى أذنيك ؟

(B)

١٤- هل عليك أن تطرد البلغم من زورك كثيرا ؟

١٥- هل كثيرا ما تحس بغصة خانقة فى زورك ؟

١٦- هل أنفك مسدود باستمرار ؟

١٧- هل أنفك يرشح باستمرار؟

١٨- هل سبق أن أصبت بنزيف حاد فى الأنف ؟

١٩- هل تعانى كثيرا من شدة البرد ؟

٢٠- هل يعجبك تكرار الإصابة بالبرد تعيسا طوال الشتاء ؟

٢١- هل أصبت بالحمى (حرارة شديدة بكل الجسم) ؟

٢٢- هل تعانى من مرض الربو ؟

٢٣- هل تعانى من التهاب الجيوب الأنفية ؟

٢٤- هل تضايقك الكحة المستمرة ؟

٢٥- هل حدث أن كانت كحتك مصحوبة بدم ؟

٢٦- هل تعانى من الالتهاب الشعبى ؟

٢٧- هل يحدث احياناً أن تعرق عرقاً غزيراً أثناء الليل ؟

٢٨- هل أجريت كشف بأشعة إكس على صدرك فى السنتين الآخيرتين ؟

٢٩-هل أصبت من قبل بالإلتهاب الرئوى؟

٣٠- هل أنت مدخن ؟

(C)

٣١- هل تعانى من الذبحة الصدرية ؟

٣٢- هل سبق ان أصبت بنوبة قلبية ؟

٣٣- هل أحسست بأوجاع شديدة فى مؤخرة الرأس ؟

٣٤- هل يعانى أفراد عائلتك من متاعب قلبية ؟

٣٥- هل سبق أن عمل لك رسم قلب ؟

٣٦- هل تصحو أثناء الليل لضيق التنفس ؟

٣٧- هل تقوم بتدريبات منتظمة (يومياً) ؟

٣٨- هل سبق ان أخبرك الطبيب أن ضغط الدم لديك مرتفع جداً أو منخفض ؟

٣٩- هل سبق أن علمت بأن نسبة الكوليسترول مرتفعة فى دمك ؟

٤٠- هل تشعر بآلام فى القلب أو الصدر ؟

٤١- هل غالباً ما تكون نبضات قلبك سريعة ؟

٤٢- هل تشعر بصعوبة فى التنفس ؟

٤٣- هل تصبح مقطوع الأنفاس قبل أي شخص آخر ؟

٤٤- هل سبق أن وصف لك مضادات حيوية أثناء علاج أسنانك ؟

٤٥- هلى تعانى من تورم فى مفصل القدم ؟

٤٧- هل سبق أن تناولت أدوية لتخليص جسمك من الماء ؟

٤٧- هل سبق أن أصابتك حمى روماتيزمية ؟

٤٨ – هل سبق إخبارك بوجود لغط فى قلبك ؟

٤٩ – هل سبق إخبارك بوجود مشاكل فى صمامات قلبك ؟

(D)

٥٠- هل فقدت أكثر من نصف أسنانك ؟

٥١- هل تعانى من نزيف فى اللثة ؟
٥٢- هل تعانى من صعوبة فى البلع ؟
٥٣- هل تعانى من التهابات فى الفم ؟
٥٤- هل تعانى من التهابات فى الشفة (أو الشفتين)؟
٥٥- هل سبق لك أن عانيت من آلام أثناء البلع ؟
٥٦- هل تعانى من تهيج فى القولون أو المعدة ؟
٥٧- هل سبق أن حدث لك فتق ؟
٥٨- هل سبق أن أجرى لك فحص بالأشعة السينية للجزء العلوى من الجهاز الهضمى؟
٥٩- هل سبق أن أجرى لك فحص بالأشعة السينية باستخدام الصبغة ؟
٦٠- هل سبق أن كان لديك حصوات مرارية ؟
٦١- هل سبق أن أجريت كشفا على فتحة الشرج ؟
٦٢- هل سبق حدوث التهاب فى الغشاء المخاطى للقولون ؟
٦٣- هل سبق أن أصابتك الدوسنتيريا ؟
٦٤- هل زاد وزنك مؤخراً ؟
٦٥- هل نقص وزنك مؤخراً ؟
٦٦- هل سبق أن أصبت بالتهاب فى الزائدة الدودية ؟
٦٧- هل سبق أن أجريت لك جراحة فى البطن ؟
٦٨- هل سبق أن أصبت بقرحة ؟
٦٩- هل سبق أن لاحظت وجود دم فى البراز ؟

(E)

٧٠- هل سبق أن حدث لك كسور فى العظام ؟
٧١- هل تعانى من وجود عظام ضعيفة أو هشة ؟
٧٢- هل تتناول الأسبرين بانتظام بسبب التهاب المفاصل (الروماتيزم) ؟
٧٣- هل تعانى كثيراً من آلام وتورمات فى مفاصلك ؟
٧٤- هل تشعر بتلبس فى عضلاتك ومفاصلك باستمرار ؟
٧٥- هل عادة تعانى من آلام قاسية فى ذراعك أو ساقيك ؟
٧٦- هل أنت مقعد بسبب الروماتيزم الشديد (التهاب المفاصل) ؟
٧٧- هل تنتشر الرماتيزم (داء المفاصل) فى عائلتك ؟

٧٨- هل تجعل قدمك الضعيفة أو المؤلمة حياتك بائسة ؟

٧٩- هل تجد صعوبة فى الإستمرار فى العمل بسبب آلام الظهر ؟

٨٠ - هل تعانى من عجز خطير أو عاهة ؟

(F)

٨١- هل تعانى من اصابات جلدية مزمنة ؟

٨٢- هل كثيراً ما يظهر طفح جلدى لديك ؟

٨٣- هل جلدك حساس جداً أو رقيق ؟

٨٤- هل تظل الجروح فى جلدك عادة مفتوحة لمدة طويلة ؟

٨٥- هل يحدث غالبا أحمرار شديد فى وجهك ؟

٨٦- هل تعرق بشكل غزير فى الجو البارد ؟

٨٧- هل تعانى من وجود حكة شديدة فى جلدك ؟

(G)

٨٨- هل تعانى من تكرار حدوث صداع بالراس ؟

٨٩- هل الصداع منتشر فى عائلتك ؟

٩٠- هل الضغط والصداع فى الرأس غالباً ما يجعل حياتك بائسة ؟

٩١- هل يحدث لك نوبات سخونة أو برودة ؟

٩٢- هل غالباً ما تعانى من نوبات شديدة من الدوخة ؟

٩٣- هل كثيراً ما تشعر بالإغماء ؟

٩٤- هل أصبت بالإغماء أكثر من مرتين فى حياتك ؟

٩٥- هل تشعر بتخدير مستمر أو وخز فى أى من أجزاء جسمك ؟

٩٦- هل سبق أن اصيب أحد أجزاء جسمك بالشلل ؟

٩٧- هل سبق أن أصبت بضربة أفقدتك الوعى ؟

٩٨- هل حدث لك ارتعاش احيانا فى الوجة أو الرأس أو الأكتاف ؟

٩٩- هل سبق أن حدث لك نوبة مرض أو تشنج (صرع) ؟

١٠٠- هل سبق حدوث نوبة مرض أو تشنج (صرع) لأحد أفراد عائلتك ؟

١٠١- هل تقرض (تعض) أظافرك بصورة ضارة ؟

١٠٢- هل تعانى من التهتهة أو اللعثمة ؟

١٠٣- هل تمشى أثناء النوم ؟

١٠٤- هل تتبول فى الفراش ؟

١٠٥- هل كنت تتبول فى الفراش وعمرك من ٨ سنوات إلى ١٤ سنة ؟

(H)

١٠٦- هل غالباً ما تكون أعضاؤك التناسلية بها ألم او التهاب ؟

١٠٧- هل سبق أن وصف لك علاج لأعضاؤك التناسلية ؟

١٠٨- هل سبق أن أخبرك الطبيب بأن عندك فتق ؟

١٠٩- هل سبق أن كان تبولك مصحوباً بدم ؟

١١٠- هل لديك مشكلة عند بدء التبول ؟

١١١- هل تعانى من مشكلات خاصة بقدرتك الجنسية ؟

١١٢- هل سبق أن كان لديك مشكلة خاصة بالجهاز التناسلى ؟

١١٣- هل سبق أن كان لديك حصوة فى الكلية ؟

١١٤- هل يجب أن تنهض من نومك كل ليلة لتتبول ؟

١١٥- هل عادة ما تتبول كثيراً أثناء النهار ؟

١١٦- هل تعانى غالباً من حرقان شديد عندما تتبول ؟

١١٧- هل أحيانا ما تفقد التحكم فى المثانة ؟

١١٨- هل سبق أن أنباك الطبيب بأنك تعانى من مرض فى الكلية أو المثانة ؟

(I)

١١٩- هل غالباً ما تحدث لك نوبات من الإجهاد الكامل أو التعب ؟

١٢٠- هل العمل ينهك (يجهد) قوتك كلية ؟

١٢١-هل عادة تحس بالتعب والإجهاد فى الصباح ؟

١٢٢- هل يجهدك أى مجهود ولو كان ضئيلاً ؟

١٢٣- هل يحدث أن تكون متعب جداً ومنهمك لدرجة أنك لا تستطيع تناول الطعام ؟

١٢٤- هل تعانى من اجهاد عصبى شديد ؟

١٢٥- هل ينتشر الإجهاد العصبى بين أفراد عائلتك ؟

(J)

١٢٦-هل كثيراً ما تكون مريضاً ؟

١٢٧- هل كثيراً ما تلازم الفراش بسبب المرض ؟

١٢٨- هل أنت دائماً صحتك ضعيفة ؟

١٢٩- هل تعتبر شخصا دائم المرض ؟

١٣٠- هل أنت من عائلة أفرادها دائمى المرض ؟

١٣١- هل آلام الصداع الشديد تجعل من المستحيل عليك القيام بعملك ؟

١٣٢- هل تقلق كثيراً وتكون منزعجا بخصوص صحتك ؟

١٣٣- هل أنت دائما مريض وغير سعيد ؟

١٣٤- هل ضعف الصحة يجعلك دائما بائساً

(K)

١٣٥- هل سبق أن اصبت بمرض الحمى القرمزية ؟

١٣٦- هل أصبت فى طفولتك بحمى روماتيزمية أو آلام شـديدة أو ارتعاشـات فـى الأطراف؟

١٣٧- هل سبق أن حدث لك مرض الملاريا ؟

١٣٨- هل سبق علاجك من أنيميا حادة ؟

١٣٩- هل سبق أن عولجت من مرض تناسلى خبيث ؟

١٤٠- هل سبق أن أصيبت بمرض السكر ؟

١٤١- هل أخبرك الطبيب أن لديك التهاب بالغدة الدرقية (فى عنقك) ؟

١٤٢- هل سبق أن عالجك الطبيب من ورم أو سرطان ؟

١٤٣- هل تعانى من أى مرض مزمن ؟

١٤٤- هل وزنك أقل من المعدل ؟

١٤٦- هل أخبرك الطبيب بوجود أوردة متضخمة فى ساقيك ؟

١٤٧- هل سبق لك اجراء عملية خطيرة ؟

١٤٨- هل سبق أن حدثت لك أصابة خطيرة ؟

١٤٩- هل غالباً ما تحدث لك حوادث صغيرة أو اصابات ؟

١٥٠- هل سبق أن عانيت من حالة فى الغدة الدرقية ؟

١٥١- هل تعانى من انخفاض من نسبة السكر فى الدم (هيبوجسليكميا) ؟

١٥٢- هل سبق لك عمل اختبار نسبة الجلوكوز ؟

(L)

١٥٣- هل عادة ما تجد صعوبة كى تنام أو تستمر فى النوم ؟

١٥٤- هل تجد من المستحيل أخذ فترة راحة منتظمة كل يوم ؟

١٥٥- هل تجد من المستحيل عمل تمارين منتظمة يومياً ؟

١٥٦- هل تدخن أكثر من ٢٠ سيجارة يومياً ؟

١٥٧- هل تتناول أكثر من تسعة فناجين من القهوة أو الشاى يوميا ؟

١٥٨- هل تتناول عادة مشروبات كحولية مرتين أو أكثر يومياً ؟

١٥٩- هل سبق أن أجريت لك عملية نقل دم ؟

١٦٠- هل سبق لك تعاطى مخدرات ؟

١٦٢- هل كثيراً ما تتعاطى أدوية بدون تشخيص من الطبيب ؟

١٦٣- هل سبق أن تعرضت تعرضاً شديداً للإشعاع ؟

١٦٤- هل تتعرض أو تتعامل مع الكيماويات أثناء عملك ؟

١٦٥- هل لك هوايات غير عادية قد تؤثر فى صحتك ؟

١٦٦- هل تقتنى فى منزلك حيوانات غير مألوفة (سلاحف ، ثعابين ، قرود .... الخ)؟

١٦٧- هل سبق إصابتك بالمرض أثناء سفرك للخارج ؟

١٦٨- هل تستخدم حبوباً منومة ؟

١٦٩- هل تستخدم الفيتامينات بانتظام ؟

١٧٠- هل تتناول حبوب الحديد بانتظام ؟

١٧١- هل سبق لك أن احتجت إلى خدمات من يعالج العمود الفقرى بتقويمه يدوياً (بالتدليك) ؟

١٧٢- هل تتناول بانتظام مهدئات ومسكنات ؟

(M)

١٧٣- هل تعرق او ترتعش كثيراً أثناء الامتحانات أو حين توجه اليك أسئلة ؟

١٧٤- هل تحس بأنك عصبى ومهزوز عندما يقترب منك أحد رؤسائك ؟

١٧٥- هل تتلخبط فى عملك عندما يراقبك أحد رؤسائك أثناء قيامك به ؟

١٧٦- هل تختلط عندك الأشياء تماماً إذا كان عليك العمل بسرعة ؟

١٧٧- هل يجب أن تقوم بعمل الأشياء ببطء شديد حتى لا تقع فى أخطاء ؟

١٧٨- هل تفهم الأوامر والتوجيهات بصورة خاطئة دائماً ؟

١٧٩- هل تخيفك الأماكن غير المألوفة أو الناس الأغراب ؟

١٨٠- هل تخاف عندما تكون وحيداً بلا أصدقاء حولك ؟

١٨١- هل من الصعب عليك دائماً أن تأخذ قرارك ؟

١٨٢- هل تود أن يكون هناك دائماً أحد بجوارك لينصحك ؟

١٨٣- هل تعتبر شخصاً يفتقر إلى الخبرة ؟

١٨٤- هل يضايقك تناول الطعام فى أي مكان غير منزلك ؟

(N)

١٨٥- هل تشعر بالعزلة والحزن أثناء تواجدك فى إحدى الحفلات ؟

١٨٦- هل تشعر عادة بعدم السعادة والإكتئاب ؟

١٨٧- هل غالباً ما تبكى ؟

١٨٨- هل أنت دائماً مبتئس وحزين ؟

١٨٩- هل تبدو لك الحياة لا أمل فيها كلية ؟

١٩٠- هل غالباً ما تود أن تكون ميتاً وبعيداً عن كل شئ ؟

(O)

١٩١- هل يحيطك القلق باستمرار ؟

١٩٢- هل ينتشر القلق بين أفراد عائلتك ؟

١٩٣- هل أي شئ يثير أعصابك وينهكك ؟

١٩٤- هل تعتبر شخصاً عصبياً ؟

١٩٥ - هل العصبية من صفات أفراد عائلتك ؟

١٩٦- هل سبق أن أصبت بانهيار عصبى ؟

١٩٧- هل سبق أن أصيب أحد أفراد عائلتك بأنهار عصبي ؟

١٩٨- هل سبق ان كنت تعالج فى أحد المستشفيات النفسية (بسبب أعصابك) ؟

١٩٩- هل سبق علاج أحد أفراد آسرتك فى أحد المستشفيات العقلية (بسبب أعصابه)؟

(P)

٢٠٠- هل أنت حساس أو خجول جداً ؟

٢٠١- هل أنت من عائلة خجولة أو حساسة ؟

٢٠٢- هل من السهل إيذاء شعورك ؟

٢٠٣- هل يثيرك النقد دائماً ؟

٢٠٤- هل تعتبر شخصاً سريع الغضب ؟

٢٠٥- هل دائماً يسئ الناس فهمك ؟

(Q)

٢٠٦ هل تحترس لنفسك دائماً حتى وأنت مع أصدقائك ؟

٢٠٧ هل تفعل الأشياء دائماً باندفاع مفاجئ ؟

٢٠٨- هل من السهل إزعاجك أو إثارتك ؟

٢٠٩- هل تنهار إذا لم تحافظ باستمرار على التحكم فى نفسك ؟

٢١٠- هل المضايقات الصغيرة تثير أعصابك وتجعلك غاضباً ؟

٢١١- هل يثير غضبك أن تجد من يخبرك بما عليك أن تفعله ؟

٢١٢- هل غالباً ما يضايقك الناس أو يثيروك ؟

٢١٣- هل تقع فى الغضب إذا لم تستطيع الحصول على ما تطلبه فوراً ؟

٢١٤- هل غالباً ما يصيبك هياج عنيف ؟

(R)

٢١٥- هل غالباً ما تهتز أو ترتعش ؟

٢١٦- هل تكون دائماً ثائراً وشديد العصبية ؟

٢١٧- هل تجعلك الأصوات المفاجئة ترتجف بشدة ؟

٢١٨- هل ترتعش أو تشعر بالضعف حينما يصيح أحد فى وجهك ؟

٢١٩ – هل تخاف من الحركات المفاجئة أو الضوضاء اثناء الليل ؟

٢٢٠- هل غالباً ما تصحو من نومك بسبب الأحلام المزعجة ؟

٢٢١- هل تعاودك الأفكار المخيفة دائماً ؟

٢٢٢- هل غالبا ما يعتريك خوف مفاجئ بدون سبب معقول ؟

٢٢٣- هل غالباً ما يتصبب العرق البارد من جسمك ؟

ملحق رقم (٢)

ورقة الاجابة

قائمة كورنل الجديدة
للنواحى العصبية والسيكوسوماتية

تأليف
كيف برودمان ، البرت ج . اردمان ، هارولدج . ولف

تعريب وإعداد
الدكتور محمود السيد أبو النيل
قسم علم النفس كلية الآداب جامعة عين شمس
١٩٩٥

بيانات عامة عن المبحوث

الاســـم :	تاريـخ الاختبـار :	الحالة الاجتماعيـة : ....
الجس ذكر /انثى :	تاريخ الميـلاد :	عدد الأبنـاء : ....
السنة الـدراسية :	العمـــر :	درجة تعليـم الأب : ....
القســم :	الترتيب الميـلادى :	وظيفــة الأب : ....
الكليــة :	المؤهل التعليمـى :	درجة تعليـم الأم : ....
الجامعــة :	الوظيفــة :	وظيفــة الأم : ....
حى السكــن :	اسم جهة العمـل :	المرتب الشهـرى : ....
عدد الأخــوة :	عدد سنوات الخبرة :	مجموع دخل الأسرة : ....

رقم الحالة (   )

رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)
١	-	- A	٣٢	-	-	٦٣	-	-	٩٤	-	-
٢	-	-	٣٣	-	-	٦٤	-	-	٩٥	-	-
٣	-	-	٣٤	-	-	٦٥	-	-	٩٦	-	-
٤	-	-	٣٥	-	-	٦٦	-	-	٩٧	-	-
٥	-	-	٣٦	-	-	٦٧	-	-	٩٨	-	-
٦	-	-	٣٧	-	-	٦٨	-	-	٩٩	-	-
٧	-	-	٣٨	-	-	٦٩	- E	-	١٠٠	-	-
٨	-	-	٣٩	-	-	٧٠	-	-	١٠١	-	-
٩	-	-	٤٠	-	-	٧١	-	-	١٠٢	-	-
١٠	-	-	٤١	-	-	٧٢	-	-	١٠٣	-	-
١١	-	-	٤٢	-	-	٧٣	-	-	١٠٤	-	-
١٢	-	-	٤٣	-	-	٧٤	-	-	١٠٥	- H	-
١٣	-	- B	٤٤	-	-	٧٥	-	-	١٠٦	-	-
١٤	-	-	٤٥	-	-	٧٦	-	-	١٠٧	-	-
١٥	-	-	٤٦	-	-	٧٧	-	-	١٠٨	-	-
١٦	-	-	٤٧	-	-	٧٨	-	-	١٠٩	-	-
١٧	-	-	٤٨	-	-	٧٩	-	-	١١٠	-	-
١٨	-	-	٤٩	- D	-	٨٠	- F	-	١١١	-	-
١٩	-	-	٥٠	-	-	٨١	-	-	١١٢	-	-
٢٠	-	-	٥١	-	-	٨٢	-	-	١١٣	-	-
٢١	-	-	٥٢	-	-	٨٣	-	-	١١٤	-	-
٢٢	-	-	٥٣	-	-	٨٤	-	-	١١٥	-	-
٢٣	-	-	٥٤	-	-	٨٥	-	-	١١٦	-	-
٢٤	-	-	٥٥	-	-	٨٦	-	-	١١٧	-	-
٢٥	-	-	٥٦	-	-	٨٧	-	-	١١٨	- I	-
٢٦	-	-	٥٧	-	-	٨٨	- G	-	١١٩	-	-
٢٧	-	-	٥٨	-	-	٨٩	-	-	١٢٠	-	-
٢٨	-	-	٥٩	-	-	٩٠	-	-	١٢١	-	-
٢٩	-	-	٦٠	-	-	٩١	-	-	١٢٢	-	-
٣٠	- C	-	٦١	-	-	٩٢	-	-	١٢٣	-	-
٣١	-	-	٦٢	-	-	٩٣	-	-	١٢٤	-	-

رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)	رقم السؤال	(نعم)	(لا)
١٢٥	- J	-	١٥٢	- L	-	١٧٨	-	-	٢٠٤	-	-
١٢٦	-	-	١٥٣	-	-	١٧٩	-	-	٢٠٥	- Q	-
١٢٧	-	-	١٥٤	-	-	١٨٠	-	-	٢٠٦	-	-
١٢٨	-	-	١٥٥	-	-	١٨١	-	-	٢٠٧	-	-
١٢٩	-	-	١٥٦	-	-	١٨٢	-	-	٢٠٨	-	-
١٣٠	-	-	١٥٧	-	-	١٨٣	-	-	٢٠٩	-	-
١٣١	-	-	١٥٨	-	-	١٨٤	- N	-	٢١٠	-	-
١٣٢	-	-	١٥٩	-	-	١٨٥	-	-	٢١١	-	-
١٣٣	-	-	١٦٠	-	-	١٨٦	-	-	٢١٢	-	-
١٣٤	- K	-	١٦١	-	-	١٨٧	-	-	٢١٣	-	-
١٣٥	-	-	١٦٢	-	-	١٨٨	-	-	٢١٤	- R	-
١٣٦	-	-	١٦٣	-	-	١٨٩	-	-	٢١٥	-	-
١٣٧	-	-	١٦٤	-	-	١٩٠	- O	-	٢١٦	-	-
١٣٨	-	-	١٦٥	-	-	١٩١	-	-	٢١٧	-	-
١٣٩	-	-	١٦٦	-	-	١٩٢	-	-	٢١٨	-	-
١٤٠	-	-	١٦٧	-	-	١٩٣	-	-	٢١٩	-	-
١٤١	-	-	١٦٨	-	-	١٩٤	-	-	٢٢٠	-	-
١٤٢	-	-	١٦٩	-	-	١٩٥	-	-	٢٢١	-	-
١٤٣	-	-	١٧٠	-	-	١٩٦	-	-	٢٢٢	-	-
١٤٤	-	-	١٧١	-	-	١٩٧	-	-	٢٢٣	-	-
١٤٦	-	-	١٧٢	- M	-	١٩٨	-	-			
١٤٧	-	-	١٧٣	-	-	١٩٩	- P	-			
١٤٨	-	-	١٧٤	-	-	٢٠٠	-	-			
١٤٩	-	-	١٧٥	-	-	٢٠١	-	-			
١٥٠	-	-	١٧٦	-	-	٢٠٢	-	-			
١٥١	-	-	١٧٧	-	-	٢٠٣	-	-			

ملحق رقم (٣)

إستبيان (أ)

(إتجاهات العمال نحو برنامج الخصخصة)

التعليمات

فيما يلى مجموعة من العبارات لقياس إتجاهك نحو برنامج الخصخصة ، والمطلوب منك أن تعبر عن وجهة نظرك بصراحة . فاذا كنت موافق على العبارة ضع علامة (×) أمام كلمة موافق ، وإذا كنت تعارض ضع علامة (×) أمام كلمة معارض .

هذا مع العلم بأنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ، وانما يجب أن تعبر عن رأيك الشخصى فقط .

العبارات

	موافق	معارض
١- أوافق على تطبيق برنامج الخصخصة على الشركة التى أعمل بها .	( )	( )
٢- من المتوقع أن يزداد راتبى بعد تطبيق برنامج الخصخصة .	( )	( )
٣- ستكون العلاقة بين العمال والمشرفين أكثر ودا .	( )	( )
٤- أتوقع أن تتوافر العدالة فى توزيع ساعات العمل بعد تطبيق البرنامج .	( )	( )
٥- الشركة سوف تقدم خدمات طبية متميزة للعمال وأسرهم أكثرفى حال تطبيق البرنامج .	( )	( )
٦- حرية التعبير عن الرأى بصراحة سوف تزداد فى ظل نظام الخصخصة .	( )	( )
٧- سوف تسمح إدارة الشركة لزملائى بمساعدتى فى العمل إذا حل بى التعب .	( )	( )
٨- سوف يتحسن وضع العمال فى ظل برنامج الخصخصة .	( )	( )
٩- أتوقع أن يتساوى الراتب مع الجهد المبذول فى العمل بعد تطبيق البرنامج .	( )	( )
١٠- ستكون معاملة رئيسى فى العمل أكثر ودا بعد تطبيق البرنامج .	( )	( )
١١- من المتوقع أن أعمل بالشركة ساعات إضافية بعد تطبيق البرنامج	( )	( )
١٢- سأستفيد من الخدمات الإجتماعية للشركة (الرحلات ، الأنشطة) أكثر مما مضى .	( )	( )
١٣- سيكون هناك شعور أكثر بالإستقرار فى ظل برنامج الخصخصة .	( )	( )
١٤ سوف تسود روح التعاون بينى وبين زملائى أكثر من قبل .	( )	( )
١٥- من المتوقع أن يزيد إنتاج الشركة أكثر مما مضى .	( )	( )
١٦- بعد تطبيق البرنامج سوف أحصل على مكافآت تشجيعية أكثر .	( )	( )

	موافق	معارض
١٧- سوف يهتم رئيسى بشرح كل ما هو جديد لى ولزملائى فى العمل .	( )	( )
١٨- قد أشعر بالإجهاد الشديد لكثرة ساعات العمل .	( )	( )
١٩- سوف تهتم الشركة بعلاج العمال بصورة أكبر.	( )	( )
٢٠- أعبر لرئيسى عن أي ضيق فى ظل نظام الخصخصة .	( )	( )
٢١- سوف تسمح لى الشركة بمساعدة زملائى فى العمل .	( )	( )
٢٢- علاقتى برئيسى فى العمل ستكون أفضل بعد تطبيق البرنامج .	( )	( )
٢٣- سوف تعطى الشركة أجورا مجزية للعاملين .	( )	( )
٢٤- سيعالج رئيسى فى الشركة كل مشاكل العمال .	( )	( )
٢٥- الأجر سيكون عادلا بعد تطبيق النظام الجديد لتطابقه مع ساعات العمل .	( )	( )
٢٦- سوف تهتم الشركة مستقبلا بالعمال الأكفاء .	( )	( )
٢٧- أنا مطمئن لعملى فى هذه الشركة .	( )	( )
٢٨- أتوقع أن تضعف علاقتى بزملائى فى ظل النظام الجديد .	( )	( )
٢٩- نظام الشركة الحالى تحت سيطرة القطاع العام أفضل .	( )	( )
٣٠- سيزداد أجرى فى ظل نظام الخصخصة بحيث يكفى احتياجاتى .	( )	( )
٣١- سيهتم رئيسى بمصالح العمال أكثر من الإهتمام بمصالحه .	( )	( )
٣٢- سوف يبذل زملائى فى العمل مجهود مثلى .	( )	( )
٣٣- فى حال تطبيق برنامج الخصخصة سأفكر فى الإنتقال لعمل آخر مضمون أكثر.	( )	( )
٣٤- فى ظل النظام الجديد سوف تسود روح المنافسة بين العمال .	( )	( )

ملحق رقم (٤)

إستبيان (ب)

(إتجاهات العمال نحو برنامج الخصخصة)

التعليمات

فيما يلى مجموعة من العبارات لقياس إتجاهك نحو برنامج الخصخصة ، والمطلوب منك أن تعبر عن وجهة نظرك بصراحة ، فإذا كنت موافق على العبارة ضع علامة (×) أمام كلمة موافق ، وإذا كنت تعارض ضع علامة (×) أمام كلمة معارض .

هذا مع العلم بأنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ، وانما يجب أن تعبر عن رأيك الشخصى فقط .

العبارات	موافق	معارض
• هل كنت موجود فى الشركة قبل تطبيق برنامج الخصخصة ؟	( )	( )
١- أوافق على تطبيق برنامج الخصخصة على الشركة التى أعمل بها .	( )	( )
٢- راتبى زاد بعد تطبيق برنامج الخصخصة .	( )	( )
٣- هناك علاقة من الود بين العمال والمشرفين أكثر مما مضى .	( )	( )
٤- هناك عدالة فى توزيع ساعات العمل بعد تطبيق البرنامج .	( )	( )
٥- تقدم الشركة خدمات طبية للعمال وأسرهم أكثر مما مضى .	( )	( )
٦- تمنحنى الشركة الحرية فى التعبير عن رأيى بصراحة .	( )	( )
٧- تسمح إدارة الشركة لزملائى بمساعدتى فى العمل إذا تعبت .	( )	( )
٨- قد تحسن وضع العمال فى ظل النظام الجديد .	( )	( )
٩- راتبى مساوى للجهد الذى أبذله فى العمل .	( )	( )
١٠- أصبحت معاملة رئيسى فى العمل أكثر ودا بعد تطبيق البرنامج .	( )	( )
١١- أعمل بالشركة ساعات إضافية بعد تطبيق البرنامج.	( )	( )
١٢- أستفيد من الخدمات الإجتماعية للشركة (الرحلات ، الأنشطة) أكثر مما مضى .	( )	( )
١٣- أشعر بالإستقرار فى ظل النظام الجديد	( )	( )
١٤- هناك روح من التعاون بينى وبين زملائى .	( )	( )

العبارات	موافق	معارض
١- زاد إنتاج الشركة عما مضى .	( )	( )
١- أحصل على مكافآت تشجيعية بعد تطبيق البرنامج .	( )	( )
١- يهتم رئيسى بشرح كل ما هو جديد لى ولزملائى فى العمل .	( )	( )
١- أشعر بالإجهاد الشديد لكثرة ساعات العمل .	( )	( )
١- تهتم الشركة حاليا بعلاج العمال بصورة أكبر .	( )	( )
٢- أعبر عن أى ضيق فى العمل لرئيسى	( )	( )
٢- تسمح لى الشركة بمساعدة زملائى فى العمل .	( )	( )
٢- أصبحت علاقتى برئيسى فى العمل أفضل مما مضى .	( )	( )
٢- تعطى الشركة أجورا مجزية للعاملين .	( )	( )
٢- يعالج رئيسى فى الشركة كل مشاكل العمال .	( )	( )
٢- توجد عدالة بين ساعات العمل والأجر حاليا .	( )	( )
٢- تهتم الشركة حاليا بالعمال الأكفاء .	( )	( )
٢- أنا مطمئن لعملى فى هذه الشركة	( )	( )
٢- ضعفت علاقتى بزملائى فى ظل النظام الجديد .	( )	( )
٢- كان نظام الشركة تحت سيطرة القطاع العام أفضل .	( )	( )
٣- زاد أجرى فى ظل نظام الخصخصة بحيث يكفى احتياجاتى .	( )	( )
٣-يهتم رئيسى بمصالح العمال أكثر من الإهتمام بمصالحه.	( )	( )
٣- يبذل زملائى فى العمل مجهود مثلى .	( )	( )
٣- أفكر فى الإنتقال لعمل آخر مضمون أكثر .	( )	( )
٣- تسود روح المنافسة بين العمال فى ظل النظام الجديد .	( )	( )

ملحق رقم (٥)

"بيانات عن العامل من سجله الشخصى "

إسم العامل : ....

تاريخ التعيين : ....

	العدد
١- الحوادث التى تعرض لها العامل داخل المصنع خلال العامين الأخيرين	( )
٢- الجزاءات التى وقعت على العامل خلال العامين الأخيرين	( )
٣- عدد مرات الغياب بدون إذن خلال العامين الأخيرين	( )
٤- عدد مرات التأخير عن العمل بدون إذن	( )
٥- عدد الأجازات المرضية	( )
٦- عدد مرات التردد على العيادة الطبية	( )
٧- درجة تقرير الكفاية الإنتاجية	( )

	الدرجة
١- كمية الإنتاج	( )
٢- دقة العمل وجودته	( )
٣- التعاون مع الزملاء والرؤساء	( )
٤- الاستعداد للتعلم والتطور	( )
٥- المواظبة والسلوك	( )
٦- تحمل المسئولية	( )

ملخص الدراسة

باللغة العربية
باللغة الإنجليزية

جامعة عين شمس
كــلية الآداب
قسم علم النفس

مكونات العلاقة بين الصحة النفسية والاتجاه نحو الخصخصة لدى عينة من عمال الصناعة

ملخص رسالة لنيل درجة الماجستير فى علم النفس
مقدمة من الطالبة /

فيــفر محمد الهادي عبد الرازق
المعيدة بقسم علم النفس - كلية الآداب - جامعة عين شمس

إشـــــــراف

الأستاذ الدكتور
محمود السيد أبو النيل
أستاذ علم النفس
كلية الآداب - جامعة عين شمس

١٤٢٢ هــ - ٢٠٠١ م

* أهمية الدراسة :-

تتبع أهمية هذه الدراسة - من وجهة نظر الباحثة - من جانبين :-

أولهما : أن البحوث والدراسات فى مجال الصحة النفسية متعددة ، إلا أن هنك قلة فى الدراسات المقارنة بين عمال القطاعين العام والخاص كمناخين مختلفين لهما أكبر الأثر على توافق العامل داخل مجال العمل وخارجه .

ثانيهما : نظراً لحداثة قضية الخصخصة لشركات القطاع العام فلا توجد دراسة على حد علم الباحثة قد اهتمت بالأعراض السيكوسوماتية والعصابية كصورة من صور الإنحراف عن الصحة النفسية فى علاقتها باتجاهات العمال نحو هذه السياسة الإصلاحية الجديدة .

*هدف الدراسة :-

تهدف الدراسة إلى توضيح أياً من (القطاعين العام أم القطاع الخاص) ييسر ويسهل الظروف التى من خلالها يقوم العامل بعمله على أكمل وجه ، وتحديد إلى أى مدى يؤثر التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص على صحة العامل النفسية .

* فروض الدراسة :-

تم صياغة فروض الدراسة على النحو التالى :-

(١) هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى الأعراض السيكوسوماتية والعصابية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تم خصخصتها .

(٢) هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى الاتجاه نحو الخصخصة بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تم خصخصتها.

(٣) هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال إحدى شركات القطاع العام وعمال إحدى الشركات التى تم خصخصتها .

(٤) توجد مكونات أساسية تكشف عن العلاقة بين متغيرات الصحة النفسية والاتجاه نحو الخصخصة لدى كل من مجموعتى الدراسة .

عينة الدراسة :-

تكونت عينة الدراسة من مجموعتين من العمال فى المجال الصناعى ، قوامها ١٥٠ عامل مقسمين إلى :-

المجموعة الأولى :- وتتكون من ٧٥ عامل من شركة الدلتا الصناعية (قطاع خاص)

المجموعة الثانية : وتتكون من ٧٥ عامل من شركة النصر للهندسة والتبريد (قطاع عام)

أدوات الدراسة :-

اعتمدت الباحثة على الأدوات التالية :-

(١) قائمة كورنل الجديدة للنواحى العصابية . والسيكوسوماتية (مراجعة ١٩٨٦)
تعريب وإعداد محمود السيد أبو النيل .

(٢) استبيان اتجاهات العمال نحو برنامج الخصخصة (من إعداد الباحثة)

(٣) مؤشرات الكفاية الإنتاجية .

نتائج الدراسة :-

أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :-

(١) عدم وجود فروق دالة إحصائيا فى الأعراض السيكوسوماتية والعصابية بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الذى تم خصخصته .

(٢) وجود فروق دالة إحصائيا فى بعض أبعاد اتجاهات العمال نحو برنامج الخصخصة بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الذى تم خصخصته فى أبعاد الأجر – ساعات العمل – الود بين العاملين

(٣) وجود فروق دالة إحصائيا فى بعض مؤشرات الكفاية الإنتاجية بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الذى تم خصخصته فى :- الحوادث – الجزاءات – الغياب بدون إذن – كمية الإنتاج – دقة العمل – التعاون مع الزملاء والرؤساء – الإستعداد للتعلم والتطور – تحمل المسئولية .

(٤) أشارت تشبعات العامل الأول إلى إنتشار الأعراض السيكوسوماتية والعصابية لدى عمال القطاع العام ، وانتشار الجوانب السلبية للكفاية الإنتاجية لدى عمال القطاع المخصخص.

4- The first factor showed psychosomatic and neurotic symptoms prevalence among public sector workers and prevalence of negative production efficiency indicators of workers in privatized sector .

4- There are components showing the relationship between mental health variables and attitudes towards privatization for each of the groups of the study.

The sample:

The research sample contains two groups of industrial workers. First group consists of seventy-five workers of delta industrial company (private sector).
Second group consists of seventy-five workers of Nasr engineering and cooling company (public sector).

Tools:
1- Cornell index (revised 1986)
(Arabicized and prepared by Mahmoud El- Sayed Abou El-Neil)
2- The attitudes of workers toward privatization questionnaire.
3- Production efficiency indicators.

Results of the study:

1- there are no significant statistical differences in the psychosomatic and neurotic symptoms between the workers of public sector and those of privatized sector.

2- there are significant statistical differences in some indicators of production efficiency between privatized sector workers concerning accidents, absence without permission, production quantity, work accuracy, cooperation with colleagues and managers, ability to learn and develop, and ability to shoulder responsibility.

3- There are significant statistical differences in privatization attitudes between public sector and privatized sector workers in wage, working hours and intimacy among workers

Significance

This study has two major points of significance

First:

Although there are many researches and studies in the field of mental health, few of the comparative studies conducted upon the workers of public and private sectors as two different environments affecting the adjustment of a worker in and out of work.

Second:

Being anew trend, there was no study for public sector privatization that focused on the psychosomatic and neurotic symptoms as a form of mental health deviation and its relationship with worker's attitudes toward the new social changes.

The aim of the study

This study indicates which sector public or private- ensures proper conditions wherein the worker could perform his work efficiency. It also throw light at the effect of changing from public sector at worker's mental health.

Hypothesis

1-There are significant statistical differences in the psychosomatic and neurotic symptoms between the workers of a public sector company and a privatized one.

2-There are significant statistical differences in the attitude towards privatization between the workers of a public sector company and a privatized one.

3-There are significant statistical differences in production efficiency indicators between the workers of a public sector company and a privatized one.

Ain Shams University
Faculty of Arts.
Psychology Department

The Relationship Components between mental health and Attitude towards Privatization in a sample of industrial workers

Thesis in :
M.A. Degree in literature (psychology)
By

Vivre Mohamed El- Hady Abd El- Razik
Demonstrator in psychology Department
Faculty of Arts. Ain Shams University

Supervisor

Prof. Dr. Mahmoud El- Sayed Abou El-Neil
Professor of Psychology
Faculty of Arts. Ain Shams University

2001